

Policy per la gestione delle segnalazioni interne di FNA S.p.A.

1. SCOPO POLICY

La presente Policy ha lo scopo di regolamentare, in conformità alla normativa vigente, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni interne di FNA S.p.A. ("FNA" o "Società").

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 ("Decreto") relativo all'attuazione della Direttiva UE 2019/1937 *EU Whistleblower Protection Directive*, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizione riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il Decreto disciplina le segnalazioni interne, le segnalazioni esterne e le divulgazioni pubbliche. Il Decreto, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni, ossia canale interni negli enti pubblici e privati, canale esterno presso ANAC, divulgazione pubblica, rimanendo naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti. Il legislatore ha disposto che debbano essere approntati all'interno degli enti cui si applica la normativa appositi "canali interni" per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione. La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC oppure, al ricorrere di ulteriori determinate condizioni alla divulgazione pubblica.

L'attivazione di un canale per le segnalazioni interne è competenza di FNA.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha il compito di attivare un canale di segnalazione esterna e adottare le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

L'ANAC con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 ha reso disponibili le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" ("Linee Guida ANAC").

Al fine di favorire da parte dei destinatari della presente Policy la comprensione del quadro normativo di riferimento si riportano le seguenti informazioni.

Il 26 novembre 2019 l'Unione Europea ha pubblicato la Direttiva UE 2019/1937 *EU Whistleblower Protection Directive* recante la disciplina della protezione dei *whistleblowers* all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali, tenendo conto che coloro che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione. Lo scopo delle norme è di rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità e di prevenire la commissione dei reati. La Direttiva ha previsto una tutela per il *whistleblower* senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato. Oltre all'obbligo di riservatezza riguardo all'identità del segnalante, delle persone coinvolte e del segnalato, si prevedono il divieto di ritorsione, con una esemplificazione delle fattispecie ritorsive, e misure di sostegno in favore della persona segnalante.

L'espressione *whistleblower* vuol dire letteralmente "colui che soffia nel fischiello" e allude al gesto con cui un vigile o un arbitro intervengono per fermare un comportamento illegale o un'azione di gioco fallosa, richiamando l'attenzione di tutti. Fuor di metafora, si definisce *whistleblower* la

persona che segnala comportamenti illeciti o violazioni di normative di cui è testimone all'interno dell'organizzazione o azienda, pubblica o privata, nella quale lavora; la traduzione più diffusa in italiano è *segnalatore* o *segnalante*.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO DEL DECRETO

Il Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le disposizioni del Decreto non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, norme di procedura penale, autonomia e indipendenza della magistratura, difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica ed esercizio dei diritti dei lavoratori.

3. DEFINIZIONI

FNA o Società: FNA S.p.A..

Codice Etico: Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione di FNA.

Decreto: D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 relativo all'attuazione della Direttiva UE 2019/1937 EU Whistleblower Protection Directive, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizione riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Modello 231: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, adottato dal Consiglio di Amministrazione di FNA.

Comitato Segnalazioni: apposito comitato aziendale, inteso quale ufficio interno autonomo dedicato allo svolgimento delle attività di cui all'art. 5 comma 1 del Decreto; il Comitato Segnalazioni di FNA è composto dal CFO e Direttore Organizzazione, dal Direttore del Personale e dai componenti dell'Organismo di Vigilanza, questi ultimi per la gestione delle eventuali segnalazioni inerenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello 231 e del Codice Etico di FNA.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello 231 e del Codice Etico di FNA;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3), 4) e 5).

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, del Decreto, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

GDPR: Regolamento 2016/679/UE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati).

Segnalazione o Segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna reso disponibile dalla Società ai sensi dell'art.4 del Decreto.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna reso disponibile dall'ANAC ai sensi dell'art. 7 del Decreto.

Segnalazione anonima: segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate da quest'ultimo, né sono individuabili in maniera univoca ossia segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante. Tali segnalazioni sono considerate alla stregua di segnalazioni da trattare secondo i criteri stabiliti nella presente Policy, rispettivi ordinamenti; si precisa che la scelta di effettuare una segnalazione anonima può implicare l'impossibilità da parte della Società di applicare gli obblighi di «dare seguito» e di «dare riscontro» a dette segnalazioni e dei relativi termini previsti dal Decreto; in ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente

identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il Decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave: segnalazione che dagli esiti della fase istruttoria si riveli priva di riscontro fattuale ed effettuata nella piena consapevolezza dell'insussistenza di una violazione o di una non conformità o dell'estraneità del segnalato alla stessa, ovvero con colpa grave nella valutazione degli elementi di fatto.

Segnalazione inammissibile: la segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata in via diretta per i seguenti motivi:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi idonei a giustificare accertamenti ossia per l'assenza di elementi idonei di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a) nel Decreto;
- manifesta assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti.

Le Linee Guida ANAC precisano inoltre che non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio").

Segnalazione circostanziata: segnalazione in cui le asserzioni (in particolare è necessario risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del fatto, nonché le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati) sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere fatti precisi e concordanti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa. Le segnalazioni circostanziate si possono distinguere a loro volta in:

- segnalazioni circostanziate verificabili: qualora, considerati i contenuti della segnalazione, sia possibile in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, compiere verifiche sulla fondatezza della segnalazione in ambito aziendale;
- segnalazioni circostanziate non verificabili: qualora emerga nel corso delle verifiche preliminari che non è possibile, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, compiere verifiche sulla fondatezza della segnalazione.

Divulgazione pubblica o Divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo; i soggetti che possono eseguire una segnalazione sono:

- i lavoratori subordinati della Società;

- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società.

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Il Decreto indica le seguenti fattispecie che, qualora siano riconducibili alla presente definizione, costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;

- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

ODV: Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, nominato dal Consiglio di Amministrazione di FNA.

4. PRINCIPI GENERALI

Divieto di ritorsione: la persona segnalante non può subire alcuna ritorsione; la tutela della persona segnalante opera anche:

- se il rapporto giuridico non è iniziato (selezione e fasi precontrattuali);
- durante il periodo di prova;
- dopo lo scioglimento del rapporto (se le informazioni sono state acquisite in corso di rapporto).

Le tutele previste per la persona soggetto segnalante si applicano anche:

- ai cosiddetti facilitatori (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto;
- ai colleghi della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica virgola che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria a contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Obbligo di riservatezza: le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Il Decreto stabilisce inoltre che:

- i canali di segnalazione interna devono garantire la riservatezza della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196;

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità; è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati in tale ipotesi, nonché nelle circostanze in cui la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta;
- la Società, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante;
- la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- ferme le previsioni dei punti precedenti, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Trattamento dei dati personali (Tutela Privacy): ogni trattamento dei dati personali, previsto dal Decreto, viene effettuato dalla Società a norma del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. La Società disciplina il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679.

Condizioni per la protezione della persona segnalante: le misure di protezione previste dal Decreto si applicano alla persona segnalante quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al Decreto;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Capo II "Segnalazioni interne, segnalazioni esterne, obbligo di riservatezza e divulgazioni pubbliche" del Decreto.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 "Limitazioni della responsabilità" del Decreto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al Decreto non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

5. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE DI FNA

5.1. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA ATTIVATI DA FNA

FNA ha attivato i seguenti canali di segnalazione interna:

- utilizzo di apposita piattaforma informatica My Whistleblowing resa disponibile dal fornitore specializzato Zucchetti, accessibile nel sito web della Società, mediante link pubblicato nella sezione "Responsabilità" all'indirizzo <https://www.fnacompressors.com/it/responsabilita/>; nella piattaforma sono disponibili le istruzioni operative per l'utilizzo di tale strumento; il suddetto portale consente la comunicazione di segnalazioni mediante la compilazione di appositi campi informativi;
- incontro diretto fissato con il Gestore dei canali di segnalazione interna di FNA, ossia il Comitato Segnalazioni di FNA; questa tipologia di segnalazione viene raccolta nell'ambito di un incontro diretto con il Gestore dei canali di segnalazione interna, previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali.

Ferma la possibilità di trasmettere segnalazioni con qualsiasi mezzo utile, si precisa che l'utilizzo di canali e mezzi di segnalazioni ulteriori e differenti da quelli sopra elencati, implementati dalla Società in conformità alla normativa vigente, potrebbe non consentire alla Società di garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ai riguardo, qualora il segnalante intendesse utilizzare un canale quale l'invio di una lettera cartacea (modalità ammessa, ma non adottata da FNA quale canale di segnalazione interna), al fine di garantire in ogni caso la riservatezza richiesta dalla normativa, come spiegato nelle Linee Guida ANAC, è opportuno che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Comitato Segnalazioni di FNA.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla Società, il soggetto che ha ricevuto la segnalazione deve trasmetterla, in originale e con gli eventuali allegati entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore dei canali di segnalazione interna di FNA, tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante e dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Ad esempio, se una segnalazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing e/o indirizzata al Comitato Segnalazioni, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente al Comitato Segnalazioni di FNA.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente Policy e potrà comportare l'adozione delle opportune iniziative, anche di carattere disciplinare.

5.2. FUNZIONI E COMPITI

FNA ha individuato le seguenti funzioni e compiti:

- **Gestore dei canali di segnalazione interna:** la funzione di Gestore dei canali di segnalazione interna è affidata al Comitato Segnalazioni di FNA, formalmente incaricato per lo svolgimento delle seguenti attività:
 - rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
 - mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante con la possibilità di richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
 - dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
 - fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
 - mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.
- **Organi, Direzioni e Funzioni aziendali di FNA:** il Comitato Segnalazioni, nel rispetto dei principali generali, e in particolare dell'obbligo di riservatezza, al fine di dare seguito e fornire riscontro alle segnalazioni ricevute, può coinvolgere i competenti Organi, Direzioni e Funzioni aziendali di FNA, che sono tenuti a supportare il Comitato Segnalazioni mediante lo svolgimento di tutte le verifiche e indagini interne ritenute necessarie per la valutazione della fondatezza delle segnalazioni ricevute e, in tali circostanze, per l'individuazione delle opportune azioni correttive e per la formalizzazione di adeguato e tempestivo riscontro da rendersi ai segnalanti da parte del Comitato Segnalazioni;
- **Esperti o periti esterni a FNA;** il Comitato Segnalazioni, nel rispetto dei principali generali, e in particolare dell'obbligo di riservatezza, previa autorizzazione da parte degli Organi e Soggetti delegati di FNA, al fine di dare seguito e fornire riscontro alle segnalazioni ricevute, può coinvolgere Esperti o periti esterni, individuati da FNA, per supportare lo svolgimento di tutte le verifiche e indagini interne ritenute necessarie per la valutazione della fondatezza delle segnalazioni ricevute e, in tali circostanze, per l'individuazione delle opportune azioni correttive e per la formalizzazione di adeguato e tempestivo riscontro da rendersi ai segnalanti da parte del Comitato Segnalazioni;
- **Organi delegato (CEO) e Consiglio di Amministrazione di FNA:** il CEO e/o il Consiglio di Amministrazione di FNA, in coerenza e nel rispetto delle specifiche funzioni e prerogative, esaminano gli esiti delle attività di istruttoria svolte con riferimento alle segnalazioni pervenute per le opportune valutazioni e decisioni di competenza.

5.3. MODALITA' DI GESTIONE DEI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA DI FNA

5.3.1. RICEZIONE E VERIFICA AMMISSIBILITA' SEGNALAZIONE

Acquisita la segnalazione mediante i canali appositamente predisposti e individuati nella presente Policy, il Comitato Segnalazioni procede a dare avviso alla persona segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione entro sette giorni dalla data della sua acquisizione, salvo eventuali casistiche di segnalazioni anonime che rendano impossibile rendere un riscontro (es.: comunicazioni cartacee anonime).

Successivamente alla ricezione della segnalazione, il Comitato Segnalazioni avvia una verifica preliminare volta alla classificazione della segnalazione rispetto ai requisiti soggettivi e oggettivi stabiliti dal Decreto.

In particolare, l'iter implementato dalla Società implica una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti, il Comitato Segnalazioni applica criteri analoghi a quelli utilizzati dall'ANAC, considerano una segnalazione inammissibile per uno dei seguenti motivi:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi idonei a giustificare accertamenti ossia per l'assenza di elementi idonei di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a) nel Decreto;
- manifesta assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Comitato Segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Con riferimento alle segnalazioni inammissibili, il Comitato Segnalazioni propone all'Organo delegato della Società l'archiviazione delle segnalazioni stesse.

Il Comitato Segnalazioni mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, tenendo traccia dell'attività svolta e fornendo informazioni, anche d'ufficio, sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

5.3.2. ANALISI E ISTRUTTORIA SEGNALAZIONI AMMISSIBILI

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, il Comitato Segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

L'iter di acquisizione delle segnalazioni avviene separando i dati identificativi del segnalante (ove resi disponibili da quest'ultimo) e del segnalato dal contenuto della segnalazione, procedendo all'anonimizzazione, in modo che la stessa possa essere processata in modalità anonima, con successiva possibilità di ri-associarla all'identità del segnalante, nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario e consentito dalla normativa applicabile.

Il Comitato Segnalazioni procede a un'analisi delle segnalazioni ammissibili ossia della segnalazioni circostanziate, al fine di identificare i soggetti aziendali - Organi, Direzioni e Funzioni aziendali e/o Esperti o periti esterni di FNA (nel complesso "Soggetti competenti di FNA") - competenti per materia ai quali sottoporre il contenuto delle segnalazioni, opportunamente anonimizzato, per lo svolgimento di tutte le verifiche e indagini interne ritenute necessarie per la valutazione della fondatezza delle segnalazioni ricevute e, in tali circostanze, per l'individuazione delle opportune

azioni correttive e per la formalizzazione di adeguato e tempestivo da rendersi ai segnalanti da parte del Comitato Segnalazioni.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Comitato Segnalazioni può altresì avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

L'obiettivo delle attività di istruttoria sulle segnalazioni è di procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione della Società, ad accertamenti, analisi e valutazioni specifiche circa la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate, nonché di fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle opportune azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati.

Qualora di presentino le circostanze di segnalazioni circostanziate, che risultino tuttavia non verificabili sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, non risultando conseguentemente possibile compiere verifiche sulla fondatezza della segnalazione, il Comitato Segnalazioni informa immediatamente l'Organo delegato di FNA per le valutazioni e decisioni di competenza.

L'istruttoria ha l'obiettivo di ricostruire, sulla base della documentazione e delle informazioni ufficiali, nonché di quelle rese disponibili, i processi gestionali e decisionali seguiti. Non rientra nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, il merito delle decisioni gestionali o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte.

Il Comitato Segnalazioni, mediante le verifiche e le indagini interne condotte dai Soggetti competenti di FNA, cura lo svolgimento dell'istruttoria a conclusione della quale viene formulato un giudizio di ragionevole fondatezza o meno dei fatti segnalati con eventuali indicazioni in merito all'adozione, da parte dei Soggetti competenti di FNA, delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati dalla segnalazione.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta al Comitato Segnalazioni accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dagli organi o funzioni aziendali, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura.

Le attività istruttorie relative a fatti segnalati sui quali sia nota l'esistenza di indagini in corso da parte di pubbliche autorità (ad esempio: autorità giudiziarie, ordinarie e speciali, organi amministrativi e authority indipendenti, investiti di funzioni di vigilanza e controllo) sono sottoposte alla valutazione dell'Organo delegato di FNA, affinché verifichi la compatibilità dell'istruttoria interna con le attività d'indagine/ispettive.

Qualora, all'esito dell'istruttoria, emerga che i fatti oggetto di accertamento possano assumere rilevanza sotto il profilo disciplinare o, in ogni caso, in cui vi siano profili giuslavoristici, oppure emergano possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, oppure si riscontri la presenza di una segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, le conclusioni dell'attività istruttoria sono inviati all'Organo delegato di FNA per le valutazioni di competenza.

Gli esiti delle attività di istruttoria sono comunicati agli Organi di Amministrazione Controllo e Vigilanza di FNA per le opportune valutazioni in coerenza con le specifiche funzioni e prerogative degli organi stessi.

5.3.3. RISCONTRO ALLA PERSONA SEGNALANTE

All'esito dell'istruttoria, il Comitato Segnalazioni fornisce quindi un riscontro alla segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Ai sensi della normativa vigente il Comitato Segnalazioni fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Con riferimento al riscontro da effettuarsi entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

A riguardo nelle Linee Guida Anac viene precisato che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

5.3.4. MONITORAGGIO AZIONI CORRETTIVE

È responsabilità delle Funzioni aziendali, cui sono affidate le aree e i processi aziendali interessati dalle segnalazioni, l'attuazione delle eventuali raccomandazioni e azioni correttive (action plan) eventualmente emerse a conclusione delle verifiche e indagini interne effettuate nell'ambito dell'attività istruttoria delle segnalazioni.

L'Organo delegato di FNA monitora l'attuazione delle raccomandazioni e degli action plan informando il Comitato Segnalazioni e gli Organi di Amministrazione e Controllo della Società (per le tematiche di competenza).

Il Comitato Segnalazioni archivia le informazioni ricevute in merito alle azioni correttive nella piattaforma web dedicata in corrispondenza della segnalazione di riferimento.

5.3.5. CONSERVAZIONE DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI INTERNE

Le informazioni e ogni altro dato personale acquisiti sono trattati nel rispetto del Regolamento 2016/679/UE.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività conseguenti, il Comitato Segnalazioni cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni e assicura - avvalendosi della piattaforma My Whistleblowing e delle sue funzionalità - la conservazione della documentazione per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Comitato Segnalazioni, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del Comitato Segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla

conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6. MODALITÀ DI ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO POLICY

La presente Policy è adottata dall'Organo Delegato di FNA, che è anche competente per qualsiasi aggiornamento successivo si rendesse necessario.

La presente Policy è pubblicata nella sezione "Responsabilità" del sito web della Società.

E' assicurata la divulgazione della Policy a tutti i dipendenti e collaboratori di FNA.

La Policy è inviata ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'ODV e del Comitato Segnalazioni di FNA.