



PROTOCOLLO *WHISTLEBLOWING*



MY GOVERNANCE
WHISTLEBLOWING

Sommario

1. Finalità	3
2. Destinatari	3
3. <i>Whistleblowing</i> e divieto di ritorsioni	3
4. Definizioni	4
5. Indicazioni comportamentali	5
6. Conflitto di interessi	10
7. Trattamento dei dati personali	10
8. Tutela del segnalante e dei soggetti assimilati	11
9. Responsabilità del segnalante	11
10. Sistema sanzionatorio	11

1. Finalità

Il presente protocollo disciplina le modalità di segnalazione di eventuali condotte illecite, di irregolarità o di violazioni, anche solo tentate, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o del Codice Etico della Società OIKOS S.p.A., avvenute nell'ambito del contesto lavorativo.

La Società stimola ed incoraggia le segnalazioni delle violazioni definite nel presente Protocollo, di cui ogni destinatario sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività e assicura la predisposizione di efficaci strumenti di tutela in favore del soggetto segnalante.

Per tale ragione, OIKOS S.p.A. ha da tempo istituito un canale di segnalazione interna "My Governance" che garantisce 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.

2. Destinatari

Sono destinatari del presente protocollo: tutto il personale di OIKOS S.p.A. (C.d.A., Amministratori, Soci, Organi di controllo, Responsabili di funzione, Addetti e Dipendenti) inclusi i consulenti esterni, i clienti, i fornitori, i partner commerciali, nonché i terzi che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con la Società.

3. Whistleblowing e divieto di ritorsioni

Il termine inglese *whistleblowing* indica l'azione di "soffiare il fischietto" ed è quindi assimilato al concetto di segnalazione, denuncia o, in gergo, soffiata.

In senso più ampio, per *whistleblowing* si intende l'insieme delle attività di regolamentazione delle misure volte a proteggere il segnalante (cd. *whistleblower*) da eventuali atti ritorsivi e ad incentivare la segnalazione degli illeciti. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Gli enti o le persone che effettuano una segnalazione non possono subire alcuna ritorsione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, 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. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni oggetto di segnalazione, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione stessa o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, è a carico di colui che li ha posti in essere. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei lavoratori) o del Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione.

4. Definizioni

4.1. Canali di Segnalazione Interna:

I Canali Interni di segnalazione di OIKOS S.p.A. sono:

- a.- raccomandata a/r indirizzata in forma "riservata" all'Organismo di Vigilanza presso la sede legale della Società;
- b.- piattaforma *My Governance*;
- c.- incontro diretto con il Responsabile della Gestione del Canale di Segnalazione Interno (come definito di seguito).

4.2. Canale ANAC:

Il canale web dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) per la ricezione delle Segnalazioni, accessibile all'indirizzo web <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

4.3 Contesto Lavorativo:

Le attività lavorative o professionali svolte a favore di OIKOS S.p.A., nel corso delle quali si acquisiscono informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbero avvenire ritorsioni in caso di segnalazione.

4.4 Divulgazione Pubblica:

Segnalazione effettuata attraverso la stampa, i social network e altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

4.5 Riscontro:

Comunicazione al Segnalante di informazioni relative al Seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.

4.6 Responsabile delle Segnalazioni:

L'Organismo di Vigilanza quale soggetto esterno, autonomo e specificamente formato a cui è affidata la gestione dei Canali di Segnalazione Interna.

4.7 Ritorsione o atti ritorsivi:

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

4.8 Segnalante:

I soggetti interni ed esterni a OIKOS S.p.A. che effettuano una Segnalazione, ovvero:

- i lavoratori dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- i soggetti in periodo di prova o in fase di colloquio;
- i tirocinanti e i volontari, retribuiti e non;
- gli ex dipendenti;
- gli azionisti e i membri degli organi sociali, tra cui le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- i fornitori di beni e servizi;
- i liberi professionisti, i consulenti, i collaboratori e i partner.

4.9 Segnalato/Persona Coinvolta:

La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione, ovvero nella Divulgazione Pubblica o nella denuncia, come persona a cui viene attribuita la Violazione, o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata.

4.10 Segnalazione (Interna o Esterna):

Segnalazione Interna - Comunicazione orale o scritta delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione Interna.

Segnalazione Esterna - Comunicazione orale o scritta delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il Canale ANAC.

4.11 Seguito:

L'azione intrapresa dal Responsabile della Gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

4.12 Violazioni:

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione o della Società OIKOS S.p.A. di cui l'autore della segnalazione sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato.

5. Indicazioni comportamentali

5.1 Il funzionamento dei Canali di Segnalazione Interna di OIKOS S.p.A. si fonda sui seguenti principi:

- a. Doveri di segnalare condotte illecite;
- b. Divieto di atti ritorsivi o discriminatori verso il Segnalante;
- c. Tutela dell'identità del Segnalante e della riservatezza delle informazioni;
- d. Tutela del Segnalato;
- e. Tutela dell'integrità delle Segnalazioni.

5.2 Modalità di segnalazione

a) Segnalazioni interne:

In base al numero dei propri dipendenti (inferiore a 50) e alla circostanza di avere adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/2001, le Segnalazioni che riguardano la Società OIKOS S.p.A. sono:

- segnalazioni relative alle violazioni del Modello di Organizzazione e del Codice Etico;
- segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 (c.d. reati presupposto), fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione Europea. e sono effettuate attraverso un canale interno.

La Gestione del Canale di segnalazione interno di OIKOS S.p.A. è affidata, con apposito atto di conferimento formale, all'Organismo di Vigilanza.

I canali di segnalazione interna della Società devono essere:

- adeguati;
- idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte.

Le segnalazioni possono essere effettuate dal segnalante secondo le seguenti modalità:

- A) in forma scritta all'indirizzo di posta ordinaria: All'Organismo di Vigilanza in form "riservata" presso OIKOS S.p.A., via Giuseppe Verdi, n. 44/B, c.a.p. – 95040 – Motta Sant'Anastasia (CT);
- B) in forma scritta tramite la piattaforma dedicata *My Governance*: accesso tramite il *link* <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/oikosspa>;
- C) in forma orale attraverso un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione.

Pertanto, la Società OIKOS S.p.A. ha predisposto i seguenti canali:

- Canale scritto ➤ Canale orale

a.1) Gestione dei canali in forma scritta

➤ Segnalazione scritta: la segnalazione effettuata tramite posta ordinaria (ad es. lettera raccomandata) deve essere inserita in due buste chiuse. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa, recante la dicitura "riservata" al Gestore della Segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste e custodire le segnalazioni all'interno di un archivio protetto da misure di sicurezza.

- Piattaforma *My Governance*:

1. Accedere al link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/oikospa>, compilando il form inserendo nome, cognome e un indirizzo e-mail personale (si prega di non utilizzare quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy);

2. Seguire le indicazioni ricevute con la e-mail contenente le Credenziali Univoche di Accesso;
3. Accedere al proprio account con le proprie credenziali;

4. Dal menu a tendina in alto a destra, selezionare l'opzione "SEGNALA UN ILLECITO";



5. Procedere cliccando il tasto "CREA SEGNALAZIONE";



6. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione:
- in forma anonima utilizzando l'apposita opzione,
 - ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge;



1/6 > DATI DEL SEGNALANTE

SEGNALAZIONE ANONIMA (🔒)

7. Qualora si scelga l'opzione anonima, verrà richiesto di confermare tale scelta con un pop up specifico;

SEGNALAZIONE ANONIMA

ATTENZIONE. UNA SEGNALAZIONE ANONIMA POTREBBE NON ESSERE PRESA IN CONSIDERAZIONE DALL'ORGANO DI CONTROLLO E, QUINDI, RIGETTATA.

HO COMPRESO

- Stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il *form*. I campi contrassegnati dal simbolo * sono obbligatori. Alcuni campi sono aperti e dovranno avere un numero minimo di caratteri.
- La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto e della collaborazione di un referente che individua di volta in volta a seconda dell'ambito in cui si è verificata l'irregolarità segnalata. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura ed alla gravità della violazione, provvederà:
 - a presentare denuncia (ove non vi abbia già provveduto il segnalante) all'autorità giudiziaria competente;

- a comunicare l'esito dell'accertamento al superiore gerarchico dell'autore della violazione accertata (e al *Board*), affinché si provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della società.

FASE 1 - In caso di esito positivo della valutazione preliminare sulla fondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede con l'avvio delle verifiche ed indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati mediante verifiche dirette o attraverso l'ausilio di consulenti esterni o di strutture interne adeguatamente qualificate.

FASE 2 - La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito *Report*, che formalizza il contesto di riferimento della segnalazione, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica svolte e i relativi risultati/osservazioni ottenute. Il Report propone inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati. In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, l'Organismo di Vigilanza coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine. In caso di Segnalazioni che riguardano il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato, l'Organismo di Vigilanza dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale.

FASE 3 - Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiscono in una reportistica ad hoc che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale. L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di segnalare tempestivamente al C.d.A. ed al Collegio Sindacale qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti e/o collaboratori, che ritenga fondate o che abbia accertato esso stesso. L'Organismo di Vigilanza ha inoltre l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché il C.d.A., qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

FASE 4 - Le segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo, a seconda del supporto disponibile, a cura dell'Organismo di Vigilanza e conservate per 10 anni. L'Organismo di Vigilanza compila, archivia e conserva inoltre, per pari tempo, un Registro delle Segnalazioni su base annuale, diviso in due sezioni distinte a seconda che la segnalazione risulti fondata o meno.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili per consentire al Gestore del Canale di Segnalazione di procedere ai dovuti accertamenti e verifiche, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui la violazione è stata commessa;
- tutti gli elementi utili alla identificazione del/dei soggetto/i che hanno posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione delle persone o dei documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti esposti;
- ogni altra circostanza utile al riscontro della sussistenza dei fatti segnalati.

La Società mette a disposizione di tutti i Destinatari del presente protocollo il Modulo di segnalazione e l'Informativa redatta ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 196/2003 (c.d. "Codice Privacy") e del Regolamento UE n. 2016/679 (c.d. "GDPR").

I canali di segnalazione predisposti dalla Società devono garantire, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni di fonte anonima, se opportunamente circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate dalla Società alle segnalazioni ordinarie. In ogni caso, devono essere registrate e conservate dal Gestore della segnalazione. In caso di successiva eventuale identificazione del segnalante anonimo che abbia subito ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

I Responsabili dei singoli settori aziendali hanno il compito di raccogliere tutte le eventuali segnalazioni provenienti dai loro sottoposti, di osservare e far rispettare il contenuto del presente Protocollo curandone, altresì, la diffusione.

OIKOS S.p.A. pubblica e rende note le predette modalità di segnalazione anche nei confronti di tutti i terzi estranei alla Società che intrattengono con essa rapporti di qualsiasi natura (es. pubblicazione sul sito web aziendale www.oikosspa.com e mediante affissione nella bacheca della sede operativa della Società).

a.2) Gestione dei canali in forma orale

➤ Incontro diretto: su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore della Segnalazione.

La stessa, previo consenso della persona segnalante, è documentata 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. Copia del verbale deve essere consegnata al segnalante.

Lo svolgimento dell'incontro diretto deve avvenire entro un termine ragionevole, che non superi i 15 giorni dalla richiesta e deve avvenire in un luogo idoneo a garantire la riservatezza del segnalante.

b) Segnalazioni esterne:

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna quando:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del d.lgs. n. 24/23;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica istituita dall'ANAC, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto.

A tal fine, la Società mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società.

Ricezione delle segnalazioni la gestione del canale di segnalazione interna è affidata all'Organismo di Vigilanza di OIKOS S.p.A., che dovrà:

- rilasciare al segnalante, al recapito da lui indicato, un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante, richiedendo, ove possibile, eventuali integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione; nel caso di istruttoria complessa, la cui durata supera i 3 mesi, verrà fornita al segnalante entro 3 mesi un riscontro interlocutorio;
- invitare la Società a mettere a disposizione dei Destinatari informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

In caso di impossibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, la segnalazione dovrà essere considerata "non gestibile ai sensi della disciplina *whistleblowing*", con apposita motivazione debitamente custodita. In tal caso, la segnalazione sarà trattata come ordinaria.

Se la segnalazione è indirizzata a soggetto diverso dal Gestore delle segnalazioni e sia evidente che si tratti di segnalazioni *whistleblowing*, la stessa deve essere trasmessa, entro 7 giorni dal ricevimento e senza trattenerne copia al soggetto competente, dando contestuale notizia alla persona segnalante.

b.1) Istruttoria e Accertamento

Il Gestore della segnalazione effettua un esame preliminare della segnalazione ricevuta, valutandone la procedibilità e l'ammissibilità (ad es. se il segnalante è soggetto legittimato e se l'oggetto della segnalazione rientra tra gli ambiti di applicazione previsti).

La segnalazione sarà considerata inammissibile nei seguenti casi:

- Mancanza degli elementi essenziali;

- Manifesta infondatezza dei fatti;
- Genericità dei fatti indicati tale da non consentirne la comprensione;
- Produzione di sola documentazione senza la segnalazione di violazioni.

Durante la verifica preliminare, il Gestore della segnalazione può richiedere al segnalante ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti. Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile il Gestore della segnalazione procede all'archiviazione garantendo sempre la tracciabilità della motivazione. Entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione, il Gestore deve fornire un riscontro al segnalante, che può consistere in una delle seguenti comunicazioni:

- Avvenuta archiviazione;
- Avvenuto accertamento della fondatezza e trasmissione agli Organi competenti;
- Attività svolta fino a quel momento.

Qualora la segnalazione sia fondata, il Gestore della segnalazione, previa dichiarazione di fondatezza, provvede all'inoltro al Vertice societario per il seguito.

L'esito finale dell'istruttoria deve essere in ogni caso comunicato al segnalante.

6. Conflitto di interessi

Nel caso in cui il Gestore della Segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione dovrà essere indirizzata all'Amministratore Delegato, il quale dovrà applicare e rispettare gli obblighi di riservatezza previsti dal presente Protocollo.

7. Trattamento dei dati personali

Il Gestore delle Segnalazioni (Organismo di Vigilanza) di OIKOS S.p.A., è responsabile del trattamento dei dati personali contenuti nelle segnalazioni inoltrate e verifica che tali dati siano pertinenti e limitati rispetto alle finalità di cui al d.lgs. n. 231/2001 e del d.lgs. n. 24/2023 e garantisce al segnalante l'esercizio dei diritti riconosciuti dal d.lgs. n. 196/2003 (c.d. "Codice Privacy") e dal Regolamento UE n. 2016/679 (c.d. "GDPR") recanti disposizioni a tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Nella fase di acquisizione della segnalazione e della eventuale successiva istruttoria non devono essere fornite informative specifiche a soggetti diversi dal segnalante.

L'Organismo di Vigilanza tutela 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.

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 della predetta normativa.

Al segnalante spetta in ogni caso l'avviso, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Anche nell'ambito del procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione, 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.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al GDPR e al Codice Privacy.

Le segnalazioni che pervengono al Gestore delle segnalazioni sono numerate progressivamente e conservate in un apposito archivio (cartaceo o informatico), il cui accesso è a lui esclusivamente riservato.

La documentazione relativa alle segnalazioni può essere digitalizzata e conservata in un database protetto da password.

OIKOS S.p.A. vieta il tracciamento dei canali di segnalazione.

8. Tutela del segnalante e dei soggetti assimilati

OIKOS S.p.A. garantisce il segnalante e i soggetti a esso assimilati con le seguenti misure di protezione:

- Obbligo di riservatezza della sua identità;
- Divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- Limitazione della sua responsabilità per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Le misure di protezione si applicano, oltre al soggetto segnalante, anche ai seguenti soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni:

- Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui esistenza deve essere mantenuta riservata.
- Persone del medesimo contesto lavorativo: legate al segnalante/denunciante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- Colleghi di lavoro: che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante/denunciante/chi effettua una divulgazione pubblica, con il quale hanno un rapporto abituale e corrente.
- Enti di proprietà del segnalante/denunciante/chi effettua una divulgazione pubblica (in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi).
- Enti presso i quali il segnalante/denunciante/chi effettua una divulgazione pubblica lavora.

9. Responsabilità del segnalante

Il segnalante è responsabile delle segnalazioni false, dal contenuto diffamatorio o effettuate con dolo, colpa grave e/o al solo scopo di ledere la Società, gli Organi di vertice, i dipendenti o i terzi in genere.

Il comportamento scorretto del segnalante legittima l'avvio di un procedimento disciplinare a suo carico e se ne ricorrono i presupposti di un procedimento giudiziario. 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 presente documento non sono garantite e la Società sarà legittimata ad intraprendere le opportune azioni disciplinari.

10. Sistema sanzionatorio

Si applicano le sanzioni previste dal Modello Organizzativo di OIKOS S.p.A. nel caso di violazione della normativa in materia di segnalazioni e *whistleblowing*:

1. mancata istituzione dei canali di segnalazione o delle procedure per l'effettuazione/gestione delle segnalazioni, o di procedure non conformi. In tale ipotesi il soggetto responsabile è individuato nell'Organo di Indirizzo (Presidente e C.d.A.);
2. omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, violazione dell'obbligo di riservatezza. In tale ipotesi il responsabile è individuato nel soggetto nominato Gestore delle Segnalazioni;
3. adozione di un atto ritorsivo. In tale ipotesi è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Ai sensi del D. Lgs. 24 del 2023, inoltre l'ANAC può infliggere sanzioni amministrative pecuniarie, da Euro 500,00 a Euro 50.000,00 nei casi specificamente disciplinati nel citato Decreto Legislativo.

Oikos S.p.A. ha adottato la "Procedura Whistleblowing" al fine di adeguarsi alle novità introdotte dalla L. 30 novembre 2017, n. 179, pubblicata in G.U. 291 del 14 dicembre 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. *Whistleblowing*). Tale normativa risponde ad un'esigenza di tutela dell'integrità delle realtà aziendali.