

	Policy di Whistleblowing	
	Data: 15 dicembre 2023	Pagina 1 di 188

POLICY DI WHISTLEBLOWING

Vers.	Data	Modifiche apportate
1	15 dicembre 2023	Entrata in vigore della Policy di Whistleblowing

Sega di Cavaion, 15 dicembre 2023

Sommario

1. IL QUADRO NORMATIVO	3
2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E PERSONE COINVOLTE.....	3
3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DELLA POLICY	4
4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	6
6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE.....	8
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	9
8. FORME DI TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA.....	11
9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	12
10. REGIME SANZIONATORIO.....	12
11. MODALITÀ DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY	13
11. MODELLO DI SEGNALAZIONE	14
12. ALLEGATO A	16

1. IL QUADRO NORMATIVO

Antolini Luigi & C. S.p.a. (di seguito anche “Antolini” o la “società”) ritiene che operare in modo corretto ed etico non solo sia un dovere ma rappresenti un’opportunità di sviluppo degli affari: per tale motivo la società ha adottato e mantiene aggiornato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e il Codice Etico.

In questo ambito, Antolini Luigi & C. S.p.a. promuove ed incentiva l’effettuazione di segnalazioni di illeciti e di irregolarità (come di seguito definite).

Pertanto, con la presente policy Antolini intende dettare le regole per la gestione ed il trattamento di tali segnalazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l’analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche, con le relative misure poste a tutela dei segnalanti.

In ogni caso, fatte salve le situazioni di frode, sono escluse dalla presente procedura le generiche anomalie operative che dovessero essere individuate dalle strutture aziendali nell’ambito dei controlli interni previsti e segnalate ai diversi responsabili di funzione.

La policy whistleblowing è stata redatta tenendo conto del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali."

Oltre al dettato normativo la policy si ispira ai seguenti documenti:

- a) “Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing” emanate da Transparency International Italia nel mese di ottobre 2016;
- b) “A best practice guide for whistleblowing legislation” emanata da Transparency International nel 2018;
- c) “La disciplina in materia di whistleblowing – Nota illustrativa” emanata da Confindustria nel mese di gennaio 2018;
- d) “Guida operativa per gli enti privati - Nuova Disciplina Whistleblowing” di Confindustria di ottobre 2023.

2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E PERSONE COINVOLTE

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento ad un soggetto che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto con l’azienda. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all’emersione di situazioni di degenerazione e di irregolarità nella singola gestione societaria e partecipa attivamente ad un processo di prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per la Società.

La procedura non ha per oggetto l'inoltro di lamentele, doglianze personali, osservazioni o segnalazioni relative ai rapporti di lavoro o gerarchici o commerciali o che esulino dall'ambito delle violazioni del Modello Organizzativo in materia di D.Lgs 231/2001.

La presente procedura è rivolta:

- a) a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;
- b) a tutti i dipendenti, a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con Antolini – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi;
- c) e – più in generale – a chiunque intrattenga con la società rapporti d'affari (ad es. clienti, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali ecc.).

Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, tra cui a titolo esemplificativo:

- i lavoratori subordinati di Antolini;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per Antolini;
- lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di Antolini.
- Clienti e/o fornitori

Persone coinvolte

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner e altri soggetti terzi in relazioni d'affari con la società.

3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DELLA POLICY

Con la presente policy la società tutela il soggetto che segnala illeciti e, in particolare:

- chiarisce i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Gestore delle segnalazioni Whistleblowing quale destinatario della segnalazione;
- precisa l'iter di gestione delle segnalazioni, attraverso step procedurali definiti;

- indica le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali persone coinvolte.

Antolini intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower (soggetto segnalante) chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. **Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime.** Il soggetto che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower (soggetto segnalante) deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Gestore delle segnalazioni Whistleblowing possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve obbligatoriamente contenere gli elementi di seguito indicati:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta/le persone coinvolte che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

A tale scopo dovrà essere utilizzato il modello di segnalazione di cui al paragrafo 12.

4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può riguardare 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 il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- di **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001** o di violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se l'ente rientra nel perimetro di applicazione di tale normativa e ha adottato un modello organizzativo, **esclusivamente e unicamente attraverso il canale interno**;

- di **violazioni di disposizioni dell'Unione europea**, attraverso i **diversi canali di segnalazione** all'uopo previsti (secondo le condizioni previste dal Decreto): canale interno, canale esterno Anac, divulgazione pubblica e denuncia all'autorità giudiziaria/contabile.

Per quanto riguarda le informazioni relative alle violazioni, saranno valutate: le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno della società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non saranno tenute in considerazione le segnalazioni generiche, le mere "voci" o i "sentito dire" né le lamentele e le rivendicazioni personali. Nel dettaglio sono escluse le segnalazioni. Nel dettaglio sono escluse le segnalazioni:

- legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente a rapporti relazionali personali;
- di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali, indicati nella parte II dell'Allegato del D. Lgs. n. 24/2023, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, indicati nella parte II dell'Allegato alla DWB;
- di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù del ruolo rivestito;
- informazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto commerciale o professionale e che costituiscono fatto illecito.

Quanto ai fatti denunciati, è opportuno che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata, e pur non potendosi richiedere ai fini di un accertamento veri e propri elementi di prova, è altresì opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione ma verranno valutate per eventuali verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

CANALE INTERNO

Il canale interno è il primo canale da utilizzare per le segnalazioni di illeciti.

Relativamente alle **violazioni 231/2001 è il canale esclusivo e l'unico consentito.**

La segnalazione è indirizzata al Gestore delle segnalazioni Whistleblowing (di seguito Gestore Whistleblowing).

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) in forma scritta a mezzo del servizio postale o tramite posta interna (cassetta di posta dedicata dislocata al piano primo della sede aziendale nei pressi della sala riunioni 3) con le seguenti modalità:
 - i. la segnalazione va riposta in due buste chiuse; nella prima busta vanno inseriti i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità;
 - ii. nella seconda busta va inserito l'oggetto della segnalazione;
 - iii. entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata/personale" indirizzata al Gestore Whistleblowing presso la sede legale della società (Gestore Whistleblowing di Antolini S.p.A. Via Marconi 101, 37015 Sega di Cavaion -VR);
- b) in forma orale, verbalmente, mediante comunicazione telefonica o dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei componenti del Gestore Whistleblowing ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole. La richiesta va inserita all'interno dell'apposita cassetta di posta dislocata al piano primo della sede aziendale nei pressi della sala riunioni 3. La persona segnalante può successivamente verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Laddove la segnalazione interna fosse pervenuta ad un soggetto diverso dal Gestore Whistleblowing, la stessa dovrà essere trasmessa da chi la riceve, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore Whistleblowing.

Nel caso in cui la segnalazione fosse relativa al Gestore Whistleblowing la stessa andrà indirizzata con le modalità sopra indicate all'Odv (Organismo di Vigilanza, Modello 231/2001) presso la sede legale della società (OdV di Antolini S.p.A. Via Marconi 101, 37015 Sega di Cavaion -VR).

CANALE ESTERNO, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA

Si evidenzia che la persona segnalante può effettuare una **segnalazione esterna** all'Anac se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle condizioni richiamate dall'art.6 del D. Lgs. n. 24/2023 e **se si tratta di violazioni di disposizioni dell'Unione europea**.

La disciplina prevede anche la **divulgazione pubblica** (anche in questo caso solo per violazioni del diritto UE) attraverso cui le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Anche la divulgazione pubblica è consentita solo al ricorrere di condizioni tassative previste dal Decreto.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DI CUI ALLA SEGNALAZIONE

La Società effettuerà i trattamenti di dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni nel rispetto della normativa in materia di privacy, incluso il Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") ed il D. Lgs. n. 196/2003, e conformemente all'informativa ex artt. 13 e 14 del GDPR allegata alla presente Policy (**Allegato A**), che andrà allegato firmato, assieme alla segnalazione.

6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore delle segnalazioni Whistleblowing che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Ricevuta la segnalazione attraverso i canali informativi previsti dalla presente procedura, il Gestore Whistleblowing:

- acquisisce la segnalazione e ne effettua una iniziale valutazione sommaria;
- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni;
- effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nelle segnalazioni, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante;
- nel corso dell'istruttoria mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale possono chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta può essere sentita d'ufficio o su sua richiesta) attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, il Gestore Whistleblowing:

- potrà decidere di non esercitare i suoi poteri di istruttoria (archiviando la segnalazione) qualora ritenga che la natura e il contenuto della segnalazione sia irrilevante ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio per Antolini Luigi & C. S.p.a. e i suoi stakeholder, informando dell'esito il soggetto segnalante;

- potrà decidere di esercitare i suoi poteri di istruttoria secondo il livello di urgenza derivante dalla valutazione dei rischi che possono emergere dalla natura della segnalazione e informare dell'esito il soggetto segnalante.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione si conclude, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

L'esercizio dei poteri istruttori può prevedere lo svolgimento di approfondimenti con il coinvolgimento di specialisti e/o competenze non disponibili all'interno del Gestore Whistleblowing, nonché il coinvolgimento di soggetti interni alla Società competenti in materia. Comunque, nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante. In una tale ipotesi, su chi sia stato coinvolto a supporto del Gestore Whistleblowing gravano i medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del segnalante ai sensi di quanto indicato nel successivo punto 7.

Esercitati i suoi poteri istruttori, il Gestore Whistleblowing stilerà una relazione secondo le seguenti casistiche:

- se la segnalazione è ritenuta di carattere gestionale: notifica ad altri Organi di Amministrazione e Controllo o ad altre articolazioni interne competenti;
- se la segnalazione è ritenuta fondata: comunicazione al CdA e al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato;
- se la segnalazione è ritenuta fondata e rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001: coinvolgimento degli organi apicali non coinvolti nei presunti illeciti, con definizione delle azioni legali da adottare;
- se la segnalazione è ritenuta fondata e appaiono essere utili implementazioni delle regole procedurali del Modello 231/2001: richiesta di modifica al Modello di organizzazione, gestione e controllo e/o al Codice Etico adottato dalla società al fine di rafforzare i presidi interessati;
- se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave: comunicazione al CdA e al responsabile della funzione aziendale titolare della gestione delle risorse umane affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del soggetto segnalante (dipendente o esterno).

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Antolini, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

- garantisce la riservatezza e l'identità del segnalante, riservatezza estesa anche qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate - senza il consenso espresso della stessa persona segnalante - a soggetti diversi dal Gestore Whistleblowing;
- garantisce il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine, infatti, è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari o altro previsto dalla legge a carico dei soggetti che, in ogni modo, potranno in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

La garanzia di riservatezza e anonimato trova un esplicito limite:

- nell'ambito del procedimento penale, dove l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.);
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, dove 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 invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

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

E' fatto divieto di atti ritorsivi da parte dell'Azienda nei confronti del segnalante, ossia di "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" (così art. 2, comma 1, lett. m) del D. Lgs. n. 24/2023).

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori (coloro che "aiutano" in qualche modo la persona segnalante e procedere con la pratica);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui 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 grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel

medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- a società di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o 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.

In particolare, il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Gestore Whistleblowing che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al CdA, il quale valuta l'opportunità di svolgere eventuali azioni e/o adottare atti o provvedimenti all'uopo necessari.

Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle condizioni indicate nell'art.15 del D.Lgs. 24/2023.

Le tutele previste in favore del whistleblower (soggetto segnalante) vengono meno quando:

- al momento della segnalazione, il whistleblower aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- la divulgazione pubblica non è stata fatta nei casi previsti dall'art. 15;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civilistica e disciplinare del whistleblower (soggetto segnalante) nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. **Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti**, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

8. FORME DI TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA

Antolini Luigi & C. S.p.a.:

- garantisce la riservatezza e l'identità della persona coinvolta, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure (ii) in fase istruttorio – a causa delle

- caratteristiche delle indagini da svolgere – il Gestore delle segnalazioni Whistleblowing abbia necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari;
- tutela la sua reputazione e/o la sua carriera professionale da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione effettuata.

9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito dal Gestore Whistleblowing.

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, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nei verbali, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, tutta la documentazione cartacea viene conservata presso la segreteria del Gestore Whistleblowing, in un armadio chiuso a chiave, non accessibile a terzi.

Il Gestore Whistleblowing rende conto nella Relazione annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute, del loro stato di avanzamento e dell'esito degli approfondimenti svolti.

10. REGIME SANZIONATORIO

Antolini Luigi & C. S.p.a., nell'ambito del "sistema disciplinare" previsto nel Modello ex D.Lgs. 231/2001, valuterà e adotterà, qualora sussistenti, adeguati provvedimenti disciplinari o commerciali, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di:

- (i) coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento "illecito" e/o "irregolare" ai sensi del precedente punto 4.2;
- (ii) coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta con dolo o colpa grave;
- (iii) coloro che violano le misure a tutela del segnalante;

Antolini I T A L Y	Policy di Whistleblowing
	Pagina 13 di 18

(iv) coloro che pongono in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

11. MODALITÀ DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY

La presente Policy è messa a disposizione tramite apposita comunicazione ai dipendente e collaboratori della Società, oltreché pubblicata sul sito web di Antolini per tutti gli altri soggetti interessati.

11. MODELLO DI SEGNALAZIONE

Modulo "Whistleblowing"

NOME E COGNOME DEL WHISTLEBLOWER	
QUALIFICA O RUOLO DEL WHISTLEBLOWER	
CELLUARE – EMAIL DEL WHISTLEBLOWER	
DATA O PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO L'EVENTO (gg/mm/aaaa)	
DESCRIZIONE DEL FATTO	

AUTORE ASSERTITO DEL FATTO (PERSONA COINVOLTA)	Indicare generalità
GIUDIZIO DEL WHISTLEBLOWER SULLE AZIONI ILLECITE OD OMISSIONI TENTATE O COMMESSE	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	Indicare chi altro può essere a conoscenza del fatto verificatosi o che possano riferire su quanto accaduto:
EVENUTALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	Fornire documentazione utile:

Data: gg/mm/aa

Firma: _____

12. ALLEGATO A

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI AI SENSI DEGLI ARTT. 13 E 14 DEL REG. (UE) 2016/679 (“GDPR”) - WHISTLEBLOWING

Di seguito, Antolini Luigi & C. S.p.a. fornisce le informazioni relative al trattamento di dati personali nell’ambito della gestione delle segnalazioni di condotte illecite o violazioni di cui all’art. 2.1, lett. a) del d. lgs. 24/2023, comprese quelle del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii. (di seguito, “**Modello**”), tramite i canali e le modalità ivi previsti e nella “Policy di Whistleblowing” (di seguito, “**Policy**”).

1. Identità e dati di contatto del Titolare del trattamento

Titolare del trattamento è Antolini Luigi & C. S.p.a. (di seguito anche “**Titolare**”), P. IVA 00448090233, via Napoleone, 6 37015 Sant’Ambrogio di Valpolicella (VR), tel. 045 6836611, e-mail legal@antolini.it, PEC al.spa@pec.antolini.it.

2. Categorie e fonte dei dati trattati

- Dati trattati: dati comuni (es. nome, cognome, e-mail, etc.) del segnalante, oltreché tutte le informazioni fornite dal segnalante in ordine ad un determinato fatto (ritenuto potenzialmente illecito da quest’ultimo) o da terzi nel corso delle attività istruttorie.
- Fonte dei dati: i dati del segnalante sono forniti direttamente dal segnalante stesso; quelli del segnalato e/o di terzi sono forniti dal segnalante.

3. Finalità del trattamento, basi giuridiche e tempi di conservazione dei dati

PERCHÉ VENGONO TRATTATI I DATI PERSONALI?	QUAL È LA CONDIZIONE CHE RENDE LECITO IL TRATTAMENTO?	PER QUANTO TEMPO CONSERVIAMO I DATI PERSONALI?
Per la gestione delle segnalazioni delle violazioni di cui sopra, incluse le attività istruttorie in merito.	Adempimento di un obbligo di legge a cui è soggetto il Titolare.	I dati sono conservati per un periodo di 5 anni dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di gestione della segnalazione, salvo l’instaurazione di procedimento giudiziario o disciplinare conseguente alla segnalazione stessa. In tal caso, i dati saranno conservati per tutta la durata del procedimento, fino alla sua
Se necessario, al fine dell’ adozione dei provvedimenti conseguenti alla	Legittimo interesse del Titolare.	

segnalazione e, in generale, della tutela dei diritti del Titolare.		conclusione e allo spirare dei termini di esperibilità delle azioni di impugnazione. I dati che manifestamente non sono utili alla gestione della segnalazione saranno cancellati immediatamente.
Decorso i termini di conservazione sopra indicati, i dati saranno distrutti, cancellati o resi anonimi, compatibilmente con le tempistiche tecniche di cancellazione e backup.		

4. Conferimento dei dati

La Policy prevede che la segnalazione debba essere effettuata in forma non anonima. Pertanto, il conferimento dei dati del segnalante è richiesto. Resta sempre ferma la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

5. Categorie di destinatari.

I dati possono essere comunicati all'autorità giudiziaria e altri soggetti pubblici legittimati a riceverli, nonché trasmessi a società o professionisti specializzati in attività di audit e indagine, nel rispetto della riservatezza degli interessati.

I dati saranno trattati dai membri del Gestore delle segnalazioni Whistleblowing, organo deputato alla ricezione ed alla gestione delle segnalazioni conformemente a quanto previsto dal Modello e dalla Policy; tali membri sono stati espressamente autorizzati al trattamento, nonché, solo in casi strettamente necessari, da ulteriori soggetti appartenenti alle funzioni aziendali della Società coinvolte. Resta fermo che l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la si può evincere, direttamente o indirettamente, non saranno rivelate, senza il consenso dello stesso, a soggetti diversi dai membri del Gestore delle segnalazioni Whistleblowing, fermo restando quanto prescritto dalla normativa applicabile (ad es. in ambito penale).

6. Diritti dell'interessato

L'interessato, cioè il soggetto a cui si riferiscono i dati personali, può ottenere da Antolini Luigi & C. S.p.a. la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e, in tal caso, l'accesso agli stessi ed alle informazioni di cui all'art. 15, la rettifica dei dati inesatti, l'integrazione dei dati incompleti, la cancellazione dei dati nei casi previsti dall'art. 17¹, la

¹ L'interessato ha diritto di ottenere la cancellazione dei suoi dati in particolare nei seguenti casi:

- i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati;
- l'interessato revoca il consenso su cui si basa il trattamento conformemente all'art. 6.1, lett. a), o all'art. 9.2, lett. a), e se non sussiste altro fondamento giuridico per il trattamento;
- l'interessato si oppone al trattamento ai sensi dell'art. 21.1, e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento, oppure si oppone al trattamento ai sensi dell'art. 21.2;

limitazione del trattamento nei casi previsti dall'articolo 18 del GDPR², nonché opporsi, per motivi connessi alla propria situazione particolare, al trattamento effettuato per legittimo interesse del titolare, ove applicabili in ragione della natura del trattamento. Ai sensi dell'art. 2-undecies del D. Lgs. n. 196/2003 ("Codice Privacy"), i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. In tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante (con le modalità di cui all'art. 160 del Codice Privacy), il quale informa l'interessato di avere eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.

Per l'esercizio dei suoi diritti l'interessato può rivolgersi al Titolare ai punti di contatto di cui al par. 1

L'interessato ha il diritto di proporre reclamo all'Autorità di controllo competente nello Stato membro in cui risiede abitualmente o lavora o dello Stato in cui si è verificata la presunta violazione.

-
- d) i dati personali sono stati trattati illecitamente;
 - e) i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento;
 - f) i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione di cui all'art. 8.1.

² Le ipotesi in cui è possibile ottenere la limitazione del trattamento sono le seguenti:

- a) l'interessato contesta l'esattezza dei dati personali, per il periodo necessario al titolare per verificare l'esattezza di tali dati;
- b) il trattamento è illecito e l'interessato si oppone alla cancellazione dei dati e chiede invece che ne sia limitato l'utilizzo;
- c) il titolare del trattamento non ne ha più bisogno, ma i dati sono necessari all'interessato per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria;
- d) l'interessato si è opposto al trattamento ai sensi dell'art. 21.1 del GDPR, in attesa della verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del titolare rispetto a quelli dell'interessato.