

Luglio 2023

Policy di Whistleblowing

kerakoll

kerakoll

Indice

Premessa	3
Scopo della Policy e destinatari.....	4
La segnalazione - Whistleblowing	4
1. Il Portale Whistleblowing.....	5
2. Incontro diretto	6
3. Il canale di segnalazione esterno.....	6
Divulgazione pubblica.....	6
Tutela e responsabilità del Segnalante.....	7
1. La tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante:	7
2. Il divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante.....	7
Tutela del Segnalato.....	7
Modalità di trasmissione della segnalazione.....	8
Gestione della segnalazione	8
1. Analisi preliminare	8
2. Approfondimenti specifici.....	9
Rapporti con il Collegio Sindacale	9
Report periodico.....	10
Conservazione della documentazione e tutela della Privacy.....	10
Osservanza del divieto di atti ritorsivi	10
Aggiornamento della Policy	10

Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 “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” (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

Il recente Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, entrato in vigore il successivo 30 marzo, ha recepito la Direttiva (UE) n. 2019/1937, che oltre a fornire le indicazioni per la protezione dei lavoratori, ha obbligato gli Stati ad emanare specifiche norme nazionali, se non già presenti.

Il legislatore ha approvato la disciplina per la protezione delle persone che segnalano violazioni di norme nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente pubblico o privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il citato Decreto, prevedendo una specifica disciplina per la protezione dei segnalanti, mira a incentivare la cooperazione dei lavoratori e, in generale, dei collaboratori degli enti (come infra meglio individuati) per favorire, all'interno di enti pubblici e privati, l'emersione di atti o fenomeni in contrasto con la normativa europea e nazionale.

Infatti la legge disciplina:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'introduzione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- la possibilità per il segnalante di denunciare all'ANAC l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- l'onere a carico del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Kerakoll SpA, nello spirito di dare concreta applicazione all'art. 6 comma 2-bis D. Lgs. 231/2001, come modificato dall'art. 24 comma 5 D. lgs. 24/2023, mette a disposizione dei segnalanti un Portale per effettuare le segnalazioni - “Portale Whistleblowing” - idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

Con la presente Policy, in conformità a quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lett. e) del d. lgs 24/2023, la Società mette a disposizione informazioni chiare sul suddetto canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

La presente Policy sarà esposta in bacheca sui luoghi di lavoro e, in modo da essere facilmente visibile, sulla intranet aziendale, sul sito internet della società, in modo da essere accessibile anche alle persone che rientrano tra le categorie dei possibili segnalanti, infra riepilogate.

Con la presente Policy e l'adozione del canale di segnalazione interna, inoltre, la Società non si limita a implementare strumenti di prevenzione di eventuali condotte illecite, ma intende altresì promuovere una cultura aziendale di contrasto all'illegalità, attraverso una partecipazione attiva e responsabile di tutti i dipendenti e le terze parti.

Scopo della Policy e destinatari

La presente Policy Whistleblowing (di seguito “Policy”) si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

In particolare, ai sensi dell’art. 3 del D. Lgs. 24/2023, i Destinatari della presente procedura sono:

- Tutto il personale della Società, compresi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, in regime di somministrazione o apprendistato o che svolgono prestazioni occasionali
- I lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società
- I titolari di un rapporto di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione con la Società che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato
- 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
- I lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti terzi che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore della Società
- Gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall’intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

La segnalazione - Whistleblowing

Le segnalazioni whistleblowing possono essere inviate dai soggetti legittimati, come quelli indicati al paragrafo precedente. Il presupposto primario per l’invio di una segnalazione è l’essere venuti a conoscenza, nell’ambito del rapporto con Kerakoll SpA, di possibili violazioni tra quelle richiamate all’art.3, comma 2, lett. b) del D. Lgs. 24/2023 che a titolo esemplificativo si elencano di seguito:

1. violazione di principi inclusi nel Codice Etico del Gruppo Kerakoll o del Modello 231 della Società a cui si riferisce la segnalazione, o condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (inclusa la commissione anche tentata dei reati presupposto),¹;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi agli appalti pubblici;
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo;
4. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi alla sicurezza e conformità dei prodotti;
5. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi alla tutela dell’ambiente;
6. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
7. frodi, inclusi gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea;

¹ Si precisa che le violazioni del Codice Etico del Gruppo Kerakoll o del Modello 231 ovvero le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 possono essere segnalate unicamente mediante il canale interno predisposto da Kerakoll SpA.

kerakoll

8. illeciti riguardanti il mercato interno comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di stato, incluse violazioni in materia di imposta sulle società;
9. violazione della normativa anticorruzione;
10. violazione di norme sulla conformità relativa al prodotto;
11. danno d'immagine;
12. situazioni di conflitto di interessi;
13. altro.

Kerakoll ha affidato la ricezione e gestione delle segnalazioni whistleblowing all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV").

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

In linea generale, Kerakoll SpA esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. a), D. Lgs. 24/2023, sono escluse "le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate."

Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

1. Il Portale Whistleblowing

In ottemperanza agli obblighi di legge, Kerakoll SpA si è dotata di una piattaforma fornita da un partner selezionato che adotta un sistema per le segnalazioni di illeciti aziendali conforme alla Direttiva (UE) n. 2019/1937 (certificato ISO 27001, conforme al GDPR).

Il canale di segnalazione deve intendersi di tipo interno ex. art. 4 D. Lgs. 24/2023 e consente l'invio di segnalazioni sia in forma scritta che in forma orale, attraverso la registrazione di un messaggio vocale.

Sarà inoltre possibile effettuare le segnalazioni in forma orale anche mediante richiesta di incontro diretto, che verrà fissato entro un termine ragionevole.

Attraverso il Portale Whistleblowing, raggiungibile dal sito internet di Kerakoll o al seguente indirizzo web <https://kerakoll.whistlelink.com>, il soggetto vittima di un illecito aziendale o un soggetto terzo che sia a conoscenza di un fenomeno di illecito aziendale già avvenuto o che, sulla base di elementi concreti, potrebbe essere commesso può segnalare il proprio caso, in forma completamente anonima oppure, a sua scelta, in forma non anonima.

L'accesso al Portale Whistleblowing di Kerakoll SpA è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al Portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.

Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute dall'OdV.

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza dell'identità del segnalante (e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità), del facilitatore (ove applicabile), della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Laddove per errore venga inviata una segnalazione whistleblowing ad un soggetto interno diverso dall'Organismo di Vigilanza, il soggetto che abbia ricevuto tale segnalazione è tenuto, entro sette giorni dal suo ricevimento, a trasmetterla all'OdV, dandone contestuale notizia al segnalante.

2. Incontro diretto

È altresì possibile richiedere un incontro diretto alla funzione individuata per la gestione delle segnalazioni sempre attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica, dichiarando di volere avvalersi dell'istituto del whistleblowing per mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023. La funzione contattata si impegna a riscontrare il segnalante entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta proponendo una data di incontro in un tempo ragionevole.

La segnalazione raccolta tramite incontro diretto, previo consenso del segnalante, è documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza 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.

3. Il canale di segnalazione esterno

Ai sensi dell'art. 7 D. Lgs. 24/2023, è istituito presso ANAC un canale di segnalazione esterno il cui accesso è possibile solo al ricorrere di determinate condizioni:

- mancanza di attivazione o non conformità del canale di segnalazione interno;
- in presenza di fondati motivi di ritenere ragionevolmente e sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili che se si effettuasse una segnalazione attraverso il canale di segnalazione interno:
 - alla stessa non verrebbe dato adeguato seguito;
 - potrebbe determinarsi il rischio di ritorsioni.
- in seguito alla presentazione di una segnalazione attraverso il canale interno a cui non sia stato dato seguito nei modi e termini previsti.

Le Segnalazioni esterne devono essere trasmesse solo all'ANAC quale unico ente competente alla loro gestione. Il portale informatico per l'invio delle Segnalazioni esterne ad ANAC è disponibile al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> e le istruzioni per inviare le segnalazioni e tutte le informazioni sulla procedura e la gestione delle Segnalazioni da parte dell'autorità sono disponibili al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/segnalazioni-contratti-pubblici-e-anticorruzione>.

Divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica si vuole 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. La divulgazione pubblica può essere effettuata tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il soggetto segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficacia seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella stessa.

Tutela e responsabilità del Segnalante

I soggetti che segnalano secondo la seguente procedura godono del sistema di tutele previsto dal D. Lgs. 24/2023. Tali tutele si applicano altresì alle persone coinvolte, a coloro che in ragione del ruolo assunto nell'ambito della segnalazione (ad es. i facilitatori) o del particolare rapporto con il segnalante potrebbero essere destinatari di atti ritorsivi.

Tali misure di tutela valgono esclusivamente per chi abbia segnalato in buona fede, cioè per chi abbia riportato la problematica avendo fondato motivo di ritenere che, sulla base delle proprie conoscenze, le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1, D. Lgs. 24/2023, che si stessero per verificare o che si fosse verificato un evento meritevole di segnalazione.

Per garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, sin dalla ricezione della Segnalazione e in ogni fase successiva, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del Segnalante non anonimo, prevedendo:

1. La tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante:

È fatto obbligo per tutti i soggetti che ricevono e gestiscono le segnalazioni di cui alla presente procedura di tutelare la riservatezza dei segnalanti, delle persone coinvolte, dei facilitatori e di tutti i soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione. La riservatezza è garantita indipendentemente dalla modalità di segnalazione scelta e durante tutto il procedimento fino alla sua conclusione. Il D. Lgs. 24/2023 disciplina alcuni casi in cui può rendersi necessario rivelare l'identità del segnalante, esclusivamente previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della richiesta e consenso del segnalante.

2. Il divieto di ritorsione nei confronti del Segnalante.

Il segnalante gode delle tutele previste all'art. 17 del D. Lgs. 24/2023 per eventuali misure ritorsive o azioni discriminatorie o comportamento comunque sleale, diretto o indiretto, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante e dei soggetti a lui collegati in ragione del ruolo assunto nel processo di segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Affinché si possa configurare una ritorsione e il segnalante possa beneficiare della protezione, è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dal segnalante.

Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

Tutela del Segnalato

Al segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

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 normativa privacy.

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

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.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria).

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

Modalità di trasmissione della segnalazione

Dopo l'accesso al Portale il segnalante sarà guidato nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.).

Il questionario sarà in forma anonima, salvo nel caso in cui il segnalante vorrà fornire le proprie generalità all'interno del questionario alla voce "*Altre informazioni?*".

Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale attribuirà un numero al caso e rilascerà al segnalante un codice di verifica univoco. Questi numeri, conosciuti solamente dal segnalante, non potranno essere recuperati in alcun modo in caso di smarrimento. È pertanto onere del segnalante conservarlo con cura.

Il numero del caso ed il codice di verifica serviranno al segnalante per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al fine di: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di approfondimento. Il Portale permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale (chat) tra segnalante e ricevente assicurando, su volontà del segnalante, l'anonimato.

Gestione della segnalazione

Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza di Kerakoll SpA.

Le segnalazioni sono soggette al seguente iter istruttorio:

1. Analisi preliminare

Entro il termine di 7 (sette) giorni la segnalazione viene presa in carico ed il segnalante può avere il riscontro di questo attraverso un messaggio di avviso di ricevimento pubblicato all'interno del Portale, accedendo nella sezione "segui il tuo caso".

In particolare, le segnalazioni saranno oggetto di analisi preliminare svolta dall'OdV al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutare la fondatezza della segnalazione. Nello svolgimento della suddetta analisi l'OdV potrà avvalersi - per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario - del supporto delle funzioni aziendali per quanto di competenza e di professionisti esterni, e potrà

richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante attraverso il sistema di messaggistica dedicato se reputa necessari eventuali approfondimenti; se già in possesso di tutti gli elementi necessari, l'OdV può dare riscontro al segnalante attraverso il Portale.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

In ogni caso, anche qualora la segnalazione non costituisca una violazione e/o risulti infondata o erroneamente presentata (per via dei suoi contenuti) su canale inidoneo, viene fornito un riscontro al segnalante entro 90 (novanta) giorni dalla data di avviso di ricevimento, data che il Portale fa coincidere con quella di invio della segnalazione.

2. Approfondimenti specifici

L'OdV provvederà a:

- a) avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni a Kerakoll SpA;
- b) concordare con il management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- c) concordare con le funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di Kerakoll SpA;
- d) richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- e) alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione della Direzione del Personale o del Collegio Sindacale, a seconda dell'oggetto della segnalazione, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- f) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub g);
- g) concordare con il Collegio Sindacale eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

Inoltre, nella loro esecuzione, l'Organismo di Vigilanza si impegna al pieno rispetto dei principi stabiliti dal Codice Etico di Kerakoll SpA.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi un membro dell'Organismo di Vigilanza, l'istruttoria e le analisi conseguenti saranno gestite dagli altri membri dello stesso OdV. Nel caso in cui fosse coinvolto l'intero OdV o la maggioranza dei suoi componenti, l'istruttoria sarà gestita dal Presidente del Collegio Sindacale.

Rapporti con il Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza si impegna sin da ora ad informare tempestivamente il Collegio Sindacale della Società riguardo alla ricezione delle segnalazioni, comunque non oltre 5 giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione

kerakoll

e prima di iniziame l'istruttoria, mantenendo riservata l'identità del segnalante e del segnalato, fornendo elementi sulla natura della segnalazione.

Si rammenta inoltre che a seconda dell'oggetto della segnalazione, alla conclusione degli approfondimenti svolti dall'OdV questo sottoporrà i risultati anche alla valutazione del Collegio Sindacale, concordando con i suoi membri eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, fornirà con cadenza trimestrale aggiornamenti al Collegio Sindacale sullo stato di avanzamento delle istruttorie in corso.

Report periodico

Almeno con cadenza annuale viene fornito un report riepilogativo delle segnalazioni pervenute dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Tale report contiene gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari. Le informazioni contenute nel report sono rese in modalità anonima, in modo da garantire la riservatezza del segnalante, del segnalato e dell'oggetto della segnalazione.

Conservazione della documentazione e tutela della Privacy

Ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre i termini di legge a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51/2018.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dalla Società.

Osservanza del divieto di atti ritorsivi

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 17 del D. Lgs. n. 24/2023, Kerakoll SpA osserverà il divieto di porre in essere qualsiasi atto ritorsivo nei confronti dei segnalanti.

Eventuali violazioni accertate del divieto di atti ritorsivi o dell'obbligo di riservatezza saranno sanzionate nel rispetto delle previsioni del sistema disciplinare.

Aggiornamento della Policy

La policy e il Portale saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.