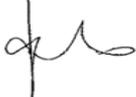
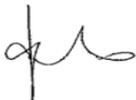


POLICY WHISTLEBLOWING

DATA DI EMISSIONE	EMESSA da RGQA V.zo. Di Lorenzo	VERIFICATA da RAS R.sa Carone	APPROVATA da DIREZIONE V.zo Cesareo
Rev. 0 del 19.06.2023			
DATA DI EMISSIONE	EMESSA da Legal A.la Tagliente	VERIFICATA da Comitato Etico	APPROVATA da DIREZIONE V.zo Cesareo
Rev. 01 del 21.12.2023		A.la Tagliente  R.sa Carone  M. Nitti 	

Revisione	Data	Motivo delle revisioni	Sezioni revisionate
0	19.06.2023	PRIMA EMISSIONE	
01	21.12.2023	Responsabilità Comitato Etico Riviste tutte le Sezioni	Tutte

INDICE

1. PREMESSE	3
2. OBIETTIVI DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
3. DEFINIZIONI	4
4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO	5
4.1 LA SEGNALAZIONE	5
4.2 SEGNALAZIONI VIETATE	6
4.3 FORMA E CONTENUTI MINIMI DELLE SEGNALAZIONI	7
5. GESTORE DEL WHISTLEBLOWING	7
6. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	8
6.1 MODALITÀ DI INOLTRO DELLA SEGNALAZIONE	8
7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	8
7.1. MODALITÀ OPERATIVE	9
8. COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E REPORTISTICA	11
9. TENUTA DEI DATI CONTENUTI NELLA SEGNALAZIONE	11
10. MISURE DI PROTEZIONE A TUTELA DEL SEGNALANTE	11
10.1. CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE	12
11. TUTELA DEL SEGNALATO	12
12. PROTEZIONE DATI E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	13
13. SANZIONI	14
14. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	14
15. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	15
16. GESTIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSE	15

1. PREMESSE

Il sistema whistleblowing è uno strumento di compliance aziendale che mira a prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi, contribuendo a far emergere situazioni che pregiudicano la buona gestione e l'interesse collettivo delle Aziende. È il processo attraverso il quale i soggetti che vengono a conoscenza di reati, violazioni di leggi e regolamenti o attività fraudolente, in un contesto lavorativo, decidono spontaneamente di denunciarle, portandole all'attenzione dell'organizzazione stessa o dell'opinione pubblica.

La presente procedura si applica a Comes S.p.A. ("Comes" o la "Società") e ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società. Il whistleblowing permette al dipendente di Comes S.p.A. (nel seguito anche soltanto "la SOCIETÀ") di segnalare (in forma anonima o riservata) informazioni riguardo ad un fatto, una condotta illecita o irregolare successa, percepita (o al rischio della stessa), nelle modalità nel seguito indicate affinché gli organi deputati possano agire ed intervenire efficacemente al riguardo.

2. OBIETTIVI DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente procedura disciplina il processo di ricezione e trattamento delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) e le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa vigente applicabile al soggetto e all'oggetto della segnalazione e alla protezione dei dati personali.

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937" del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, che disciplina la protezione delle persone segnalanti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Questo sistema di segnalazione assume rilievo ai fini del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che, sia in ordine alle segnalazioni interne, sia alle sanzioni conseguenti che al divieto di ritorsione relativamente alle stesse, rimanda al detto Decreto legislativo.

La procedura è, inoltre, conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679, concernente la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

La procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal:

- Codice Etico di Comes (di seguito, "Codice Etico");
- Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Comes S.p.A. nella versione aggiornata ed approvata in data 11/12/2023;

3. DEFINIZIONI

“ANAC”	l’Autorità Nazionale Anticorruzione
“Codice Privacy”	il d.lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali")
“COMITATO ETICO” O “RAS” “Referente Aziendale Segnalazioni”	Organismo collegiale istituito da Comes e nominato dal Consiglio di Amministrazione della SOCIETA’ gestisce le Segnalazioni Whistleblowing, obbligato alla riservatezza sulle informazioni acquisite. Il Comitato è composto dal Legal Responsabile Compliance, dall’Account Manager e dall’Organismo di Vigilanza monocratico.
“Decreto 231”	il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
“Decreto Whistleblowing”	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
“Direttiva”	la Direttiva (UE) 2019/1937
“GDPR”	il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
“Modello 231”	il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società
“Organismo di Vigilanza o O.D.V.”	l’Organismo di Vigilanza incaricato da COMES ai sensi del Decreto 231
“Procedura Whistleblowing”	la presente procedura approvata dal Consiglio di Amministrazione di Comes.
“Segnalante/i”	coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
“Segnalazione”	la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura
“Persona Coinvolta” o “Segnalato”	la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata

“Soggetti Collegati” i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: i facilitatori; persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

“Facilitatore” persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le violazioni, oggetto delle segnalazioni di cui al Decreto 24/2023, devono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato (COMES), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di COMES e che consistono in:

- condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello 231 e delle Misure Integrative adottati dalla SOCIETA’;
- condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti
- violazioni del diritto dell’Unione Europea.

Con la presente procedura, si vogliono fornire chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni.

A tal fine, la Procedura whistleblowing:

- definisce l’ambito di applicazione del documento e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

Il sistema di whistleblowing, così definito, è previsto da:

- D.lgs. 231/2001 in materia di “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”
- D. LGS. 24/2023 nuove regole sul whistleblowing
- Linee Guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi del d.lgs. 24/2023 (c.d. whistleblowing)

4.1 LA SEGNALAZIONE

La Segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci, deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire alla SOCIETA’ di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.

Considerato lo spirito della norma – che è quello di incentivare la collaborazione più ampia finalizzata all’emersione di fenomeni corruttivi – non è necessario che il dipendente sia certo dell’effettivo avvenimento

dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi. È sufficiente che il Segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga ragionevolmente che una irregolarità o un fatto illecito si sia verificato. Può altresì formare oggetto di Segnalazione un'attività illecita intrapresa, ma non ancora perfezionatasi, in presenza di elementi precisi e concordanti.

Qualora sia accertato, però, che la Segnalazione sia in realtà un atto pretestuoso finalizzato alla calunnia e alla diffamazione, il segnalatore non riceverà le tutele di cui al D. LGS. n. 24/2023 e, altresì, sarà applicata una sanzione in regione dell'ingiuria arrecata.

Per agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, è riportato di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- corruzione attiva e/o passiva e cattiva amministrazione, abuso o eccesso di potere
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio d'esercizio
- violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli
- procedimenti di segnalazione o assunzione personale non in linea con le prescrizioni del Codice Etico
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti)
- promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti
- azioni suscettibili di creare un danno all'immagine di SOCIETÀ'.

Pertanto, sono consentite segnalazioni che riguardano:

- **VIOLAZIONI AL CODICE ETICO DELLA COMES S.P.A.;**
- **VIOLAZIONI A LEGGI E REGOLAMENTI;**
- **VIOLAZIONI A PROVVEDIMENTI DELLE AUTORITÀ;**
- **VIOLAZIONI AL MODELLO 231 E ALLE PROCEDURE AZIENDALI;**
- **VIOLAZIONI DEI DIRITTI UMANI;**
- **COMPORTEMENTI CHE ARRECHINO DANNO O PREGIUDIZIO, ANCHE SOLO D'IMMAGINE, ALLA SOCIETÀ.**

Non saranno, quindi, trattate le segnalazioni non concernenti le violazioni di cui sopra, in particolare quelle riferite a richieste, reclami o lamentele attinenti fattispecie commerciali.

4.2 SEGNALAZIONI VIETATE

Il whistleblowing non riguarda doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale del segnalante o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi.

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- **IL RICORSO A ESPRESSIONI INGIURIOSE**
- **L'INVIO DI SEGNALAZIONI CON FINALITÀ PURAMENTE DIFFAMATORIE O CALUNNIOSE**
- **L'INVIO DI SEGNALAZIONI CHE ATTENGONO ESCLUSIVAMENTE AD ASPETTI DELLA VITA PRIVATA, SENZA ALCUN COLLEGAMENTO DIRETTO O INDIRETTO CON L'ATTIVITÀ LAVORATIVA E/O PROFESSIONALE DEL SOGGETTO SEGNALATO;**
- **L'INVIO DI SEGNALAZIONI DI NATURA DISCRIMINATORIA, IN QUANTO RIFERITE A ORIENTAMENTI SESSUALI, RELIGIOSI, POLITICI O ALL'ORIGINE RAZZIALE O ETNICA DEL SOGGETTO SEGNALATO;**
- **L'INVIO DI SEGNALAZIONI EFFETTUATE CON L'UNICO SCOPO DI DANNEGGIARE IL SOGGETTO SEGNALATO.**

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile l'invio di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante, nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla legge, potrebbero non essere garantite, poiché tali segnalazioni potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante.

Inoltre, la riservatezza del Segnalante non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di altri Enti Pubblici originatesi a seguito della Segnalazione stessa.

4.3 FORMA E CONTENUTI MINIMI DELLE SEGNALAZIONI

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al COMITATO ETICO di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto della Segnalazione deve essere preciso e dettagliato, per cui requisiti essenziali della stessa sono:

- **GENERALITÀ DEL SOGGETTO CHE EFFETTUA LA SEGNALAZIONE (SEGNALANTE), CON INDICAZIONE DELLA POSIZIONE O FUNZIONE SVOLTA, SALVO CHE LA SEGNALAZIONE NON SIA STATA FATTA IN FORMA ANONIMA;**
- **UNA CHIARA E COMPLETA DESCRIZIONE DEI FATTI OGGETTO DI SEGNALAZIONE NONCHÉ SE CONOSCIUTE, LE CIRCOSTANZE DI TEMPO E DI LUOGO IN CUI SONO STATI COMMESSI I FATTI, FACENDO EMERGERE, LADDOVE POSSIBILE, L'INTERESSE GENERALE ALL'INTEGRITÀ DELLA SOCIETA';**
- **SE CONOSCIUTE, LE GENERALITÀ O ALTRI ELEMENTI (COME LA QUALIFICA E IL SERVIZIO IN CUI SVOLGE L'ATTIVITÀ) CHE CONSENTANO DI IDENTIFICARE IL SOGGETTO/I (ORGANI SOCIALI, DIPENDENTI, DIRIGENTI, COLLABORATORI ESTERNI DELLA SOCIETA', O SOGGETTI TERZI CON I QUALI LA SOCIETA' OPERA O INTRATTIENE RELAZIONI COMMERCIALI O DI BUSINESS) CHE HA/HANNO POSTO IN ESSERE I FATTI SEGNALATI;**

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- 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;
- l'indicazione di eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Il Segnalante potrà allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

La Segnalazione non dovrà contenere dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona (di seguito "Categorie particolari di dati"), salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della Segnalazione stessa.

Nel caso in cui il Titolare trattamento dati raccolga dal Segnalante Categorie particolari di dati che riguardano quest'ultimo, il Titolare trattamento dati le tratterà a fronte del consenso a tale scopo prestato dal Segnalante.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente protocollo, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 3, comma V, lettere a), b), c) e d) del D. Lgs. 24/2023, il Segnalante potrà farsi aiutare nel processo di effettuazione della segnalazione da una persona operante all'interno di Comes, definito "Facilitatore", la cui assistenza sarà mantenuta riservata per evitare che lo stesso possa essere soggetto ad eventuali ritorsioni, in ragione della connessione lavorativa con il Segnalante.

5. GESTORE DEL WHISTLEBLOWING

La SOCIETA', conformando la propria attività al rispetto dei principi di legalità, correttezza e prevenzione della

corruzione ai sensi del D. LGS. 24/2023, ha affidato la gestione del whistleblowing, quale REFERENTE AZIENDALE DELLE SEGNALAZIONI, al COMITATO ETICO, ufficio appositamente costituito e dedicato, composto da due figure aziendali interne e dall'unico membro dell'Organismo di Vigilanza della Comes:

- Dott.ssa Rosa CARONE, Account Manager
- Avv. Amapola TAGLIENTE, Legal e Compliance
- Dott. Michele NITTI, membro monocratico dell'Organismo di Vigilanza.

Il Comitato, così costituito, soddisfa i requisiti di autonomia, indipendenza e obblighi di riservatezza, nonché di competenze tecniche adeguate, in modo da garantire una valutazione delle segnalazioni in modo imparziale ed equo, per prevenire fenomeni corruttivi, con ciò palesando l'estraneità della SOCIETÀ a politiche o comportamenti scorretti o illeciti.

Qualora un componente del Comitato sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione soltanto agli altri membri del Comitato, con esclusione della Persona Coinvolta nella Segnalazione.

6. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La SOCIETÀ ha adottato una piattaforma informatica Comes Whistleblowing platform (CWBP) basata sul software opensource globaleaks, raggiungibile all'indirizzo <https://segnalazioni.comesspa.it> (si tratta di un Sistema multiutente con ruoli personalizzabili - informatore, destinatario, amministratore, Interamente gestibile da un'interfaccia web) prevista per adempiere agli obblighi normativi. Il canale di segnalazione interna consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

6.1 MODALITÀ DI INOLTRO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione viene fatta attraverso la selezione di campi precompilati e la compilazione form di testo con possibilità di allegare file (documenti, foto, video ecc.) ed è consentito inviarla in forma anonima. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Tutte le Segnalazioni sono ricevute dal RAS di SOCIETÀ, ovvero il COMITATO ETICO, che mantiene il dovere di assoluta riservatezza nei confronti del segnalante; il segnalante riceve un codice identificativo che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione; il COMITATO ETICO manterrà un dialogo con il Segnalante, che risponderà a richieste di chiarimenti o approfondimenti.

La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'azienda che dal suo esterno (utilizzando l'indirizzo interno <http://192.168.1.17>).

La piattaforma consente al Segnalante di restare in contatto con il Comitato durante la gestione della Segnalazione Anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

Occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Comitato e il Segnalante e, quindi, inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche e, comunque, quelle non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente procedura. In particolare, non saranno prese in considerazione le segnalazioni effettuate senza l'utilizzo del "form" di segnalazione.

Il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della Segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese.

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

La segnalazione, per essere presa in carico dal COMITATO ETICO, deve essere corredata necessariamente di:

✓	DESCRIZIONE CHIARA DEI FATTI OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
✓	INFORMAZIONI UTILI PER INDIVIDUARE I SOGGETTI CHE HANNO COMMESSO LA VIOLAZIONE
✓	DETTAGLI CHE DESCRIVANO L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
✓	CIRCOSTANZE DI TEMPO E DI LUOGO ATTINENTI ALL'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

✓ OGNI ALTRA INFORMAZIONE RITENUTA PERTINENTE PER L'ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

7.1. MODALITÀ OPERATIVE

Il processo di whistleblowing si articola in 4 (quattro) fasi, che fanno capo alla ricezione preliminare, all'assessment, all'istruttoria e alla chiusura della segnalazione.

a) Fase 1: Invio di una Segnalazione e relativa registrazione

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso il canale indicato al paragrafo 6.

All'atto della ricezione di una Segnalazione, il RAS (COMITATO ETICO) preso atto del numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca, provvederà ad alimentare il Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico riservato e su base annuale) contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Id protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Esito della fase di valutazione sull'ammissibilità della Segnalazione.

b) Fase 2: Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione

Una volta ricevuta la Segnalazione, il RAS ha a disposizione 7 (sette) giorni per valutarne l'ammissibilità. Con questa prima analisi, il RAS valuta, in primis, la sussistenza dei seguenti requisiti, essenziali per la Segnalazione:

1. il Segnalante è tra i soggetti segnalanti, così come identificati al par. 3;
2. vi è l'interesse all'integrità della SOCIETA';
3. la condotta segnalata rappresenta un illecito così come specificato al par. 4.1.

Qualora almeno uno dei tre requisiti non dovesse sussistere, il RAS procede all'archiviazione e cancellazione dal sistema della Segnalazione ricevuta. Qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile, in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, può dichiarare:

- inammissibilità per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Comitato, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, deve motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

Nel caso di Segnalazione vietata (par. 4.2), il COMITATO ETICO valuta la possibilità di effettuare una comunicazione all'Autorità Giudiziaria.

Se ritenuta, invece, ammissibile il Comitato Etico prende in carico la gestione della Segnalazione.

La Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Comitato deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al Comitato, dandone contestuale notizia al Segnalante.

c) Fase 3: Valutazione della fondatezza ed istruttoria della Segnalazione

Il COMITATO ETICO annota la segnalazione ricevuta nel Registro delle Segnalazioni e procede alla verifica ed analisi per valutarne la fondatezza.

Per la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, il RAS (COMITATO ETICO) vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività di istruttoria opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, con l'adozione delle necessarie cautele.

Per lo svolgimento dell'attività istruttoria, il RAS può richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, può acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, può avvalersi del supporto di altre Funzioni della SOCIETA', avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato.

Per la definizione dell'istruttoria, il termine è di 30 giorni, che decorrono dalla data di avvio della stessa, fermo restando che, laddove si renda necessario, il Consiglio di Amministrazione può autorizzare il COMITATO ETICO a estendere i già menzionati termini fornendone adeguata motivazione.

All'esito dell'istruttoria:

- Se la **Segnalazione non risulta fondata**, il RAS procede con l'archiviazione, motivando adeguatamente la propria scelta al Segnalante.
- Se la **Segnalazione risulta fondata**, il RAS trasmette una relazione di risultanze istruttorie alle Funzioni aziendali o Organi della SOCIETÀ per i seguiti o autorità esterne, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al Segnalante. Resta implicito che in capo alle Funzioni aziendali e agli Organi della SOCIETÀ sussiste lo stesso obbligo di riservatezza esistente per il RAS.

Per i preposti interni, il termine per la definizione di questa fase è di 90 giorni, che decorrono dalla data di ricezione della documentazione da parte del RAS, fermo restando che, laddove si renda necessario, il Consiglio di Amministrazione può autorizzare l'organo preposto a estendere i suddetti termini fornendone adeguata motivazione.

La Segnalazione fondata attiene al Modello 231 della SOCIETÀ'

In caso di Segnalazione fondata attinente al Modello 231 della SOCIETÀ', il RAS procede a trasmettere la relazione di risultanze istruttorie all'OdV, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del Segnalante e del Segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al Segnalante. In tal caso anche in capo all'OdV sussiste il medesimo obbligo di riservatezza esistente per il RAS.

Il RAS, a prescindere dall'attinenza o meno della Segnalazione al Modello 231 della SOCIETÀ', periodicamente informa l'OdV delle Segnalazioni ricevute.

La Segnalazione fondata riguarda i Vertici aziendali

In caso di Segnalazioni fondate che riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ' o del Collegio dei Revisori dei conti, la Funzione Aziendale preposta deputata ai seguiti della Segnalazione è il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Qualora la Segnalazione fondata dovesse riguardare il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il RAS coinvolgerà il Collegio dei Revisori dei conti per i seguiti.

d) Fase 4: Chiusura dell'istruttoria e condivisione delle risultanze

Dopo aver concluso le attività delle fasi precedenti, il COMITATO ETICO analizza le risultanze emerse nel merito, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione e per adottare le misure adatte sui seguiti.

Pertanto, il RAS può:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231, affidando la gestione operativa per l'applicazione delle misure disciplinari adeguate alle competenti Funzioni Aziendali per tematica e nel rispetto del sistema di procure in vigore, individuate a seconda del soggetto Segnalato (Funzione HR se il segnalato sia un dipendente - CEO se sia un Dirigente della Società – CdA se sia un Sindaco, un soggetto Terzo, un membro del COMITATO ETICO o L'OdV – Collegio Sindacale, qualora sia un Amministratore);
2. qualora nel corso dell'accertamento (a prescindere dall'esito) dovessero emergere aree di debolezza e/o punti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, potrà richiedere l'attuazione delle necessarie azioni di miglioramento e concordare assieme alla Funzione aziendale interessata dalla Violazione, un action plan per rimuovere le debolezze di

controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione ed evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

8. COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E REPORTISTICA

Al termine dell'attività di gestione, i risultati della stessa con le verifiche svolte ed i provvedimenti applicati sono raccolti in una relazione finale inviata dal Comitato all'Organismo di Vigilanza, che nell'ambito del reporting periodico previsto dal Modello 231, fornisce all'organo amministrativo della Società un'informativa delle Segnalazioni 231 e delle Segnalazioni Codice Etico pervenute e non archiviate, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

9. TENUTA DEI DATI CONTENUTI NELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione e la relativa documentazione deve essere opportunamente archiviata in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto a cura del RAS (COMITATO ETICO) e conservata, ai fini di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività svolte per dar loro doveroso seguito, per un periodo di 24 mesi dalla ricezione della Segnalazione, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

In particolare, decorsi due mesi dalla chiusura di tutte le attività conseguenti all'accertamento dei fatti esposti nella segnalazione, qualora dalla stessa non derivi l'instaurazione di un procedimento giudiziario o disciplinare, la segnalazione e la relativa documentazione saranno ulteriormente conservati in forma pseudonimizzata e segregata, sia dal punto di vista organizzativo - prevedendo un regime rafforzato di autorizzazioni per l'accesso alle predette informazioni aggiuntive e nei soli casi di verificata esigenza non altrimenti soddisfabile - sia dal punto di vista tecnico, prevedendo la conservazione separata delle informazioni aggiuntive rispetto ad ogni altro dato ed in un sistema diverso da quello ordinario di gestione delle segnalazioni, ad accesso rigorosamente limitato e tracciato.

Trascorsi i termini sopra indicati la Segnalazione, e la relativa documentazione, sarà cancellata o anonimizzata. Le segnalazioni anonimizzate saranno archiviate per 5 anni se nessuna azione giudiziaria o disciplinare viene avviata, diversamente sarà conservata per 10 anni se è stata attuata azione giudiziaria o disciplinare o per il maggior periodo eventualmente necessario per adempiere a disposizioni di legge e/o a fini di tutela giudiziaria, nel rispetto dei termini prescrizionali.

10. MISURE DI PROTEZIONE A TUTELA DEL SEGNALANTE

La SOCIETA' garantisce la tutela e la protezione contro ogni forma di discriminazione che potrebbe derivare direttamente e indirettamente dalla segnalazione di illecito.

Il divieto di rilevare l'identità del Segnalante è da riferirsi anche a tutti gli elementi della Segnalazione che, anche indirettamente, possono consentire l'identificazione del Segnalante: se per ragioni istruttorie, altri soggetti saranno messi a conoscenza della Segnalazione, il RAS provvederà all'oscuramento di tutti i dati.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, nemmeno nel corso di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, a meno che il contenuto dell'informazione non sia indispensabile per la contestazione dell'illecito.

Nella sola ipotesi in cui la contestazione, che ha dato origine al procedimento disciplinare, si basi unicamente sulla segnalazione del Segnalante, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del Segnalante, anche in assenza del suo consenso, ma solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché l'adozione di misure

discriminatorie, ritorsive o sleali nei confronti dello stesso, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente paragrafo.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
 - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
 - limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 10.1;
 - limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
 - sanzioni (come riportate nella presente Procedura).

10.1. CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a) al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (come richiamato dal Par. 4 della presente Procedura);
- b) la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. il mutamento di funzioni;
- c. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- d. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- e. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

Il presente paragrafo non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico, per le quali trovano invece applicazione le previsioni di cui Codice Etico adottato da COMES, nell'ultima versione approvata.

11. TUTELA DEL SEGNALATO

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale all'interno del contesto lavorativo, la tutela riservata al Segnalante, di cui al paragrafo 10, va accordata anche al Segnalato, avendo particolare riguardo nella fase di inoltro della Segnalazione a terzi. 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.

12. PROTEZIONE DATI E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- le attività di trattamento sottese alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dall'art. 5 GDPR;
- il soggetto segnalante dovrà ricevere unitamente al "Modulo di segnalazione di condotte illecite" una informativa di cui all'art. 13 GDPR che specifichi le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali e il periodo di conservazione degli stessi, le condizioni di liceità su cui si basa il trattamento, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti riconosciuti al Segnalante dal Regolamento;
- il sistema di segnalazione prevede il trattamento dei dati personali (potenzialmente, anche i dati particolari di cui all'art. 9 GDPR) adeguati pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono raccolti; Inoltre, i dati personali saranno trattati per il tempo necessario per il raggiungimento delle finalità che ne giustificano la raccolta (es.: valutazione e gestione della segnalazione); una volta esaurita la finalità di trattamento, i dati personali saranno conservati sulla base dei criteri e per i periodi indicati all'interno dell'informativa privacy resa all'interessato e successivamente cancellati o anonimizzati;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, sia in fase di trasmissione della Segnalazione, sia in fase di gestione e archiviazione della Segnalazione;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2-undecies del D.lgs. 196/2003 come novellato dal D.lgs. 101/2018, nel caso in cui da un tale esercizio possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante;
- l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti responsabili e abilitati alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario;
- i dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati al fine di consentire l'esecuzione della Procedura di Whistleblowing e comunque non oltre 5 anni.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio

effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

13. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231. È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso:

- anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero
- la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il presente Par. 13 non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico, per le quali trovano invece applicazione le previsioni di cui al Codice Etico adottato da COMES, nell'ultima versione approvata.

14. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;

- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si deve fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

Il presente paragrafo non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico.

15. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance. Il Comitato Etico è responsabile di promuovere nel tempo le necessarie azioni di informazione e formazione, ove necessario, rivolte alla popolazione aziendale sulla gestione delle segnalazioni e, in particolare, sull'utilità del processo, i tool a supporto e le garanzie e tutele dei soggetti segnalanti e segnalati.

16. GESTIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSE

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare:

- uno o più componenti del Comitato Etico in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità organizzative loro assegnate, tali componenti saranno esclusi dalla gestione della segnalazione;
- uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione di Comes S.p.A, i compiti del Comitato Etico ricadono sul Presidente del Consiglio di Amministrazione di Comes S.p.A.

A fronte di ulteriori e differenti situazioni in cui un componente del Comitato Etico sia in conflitto di interesse, è sua responsabilità dichiarare il conflitto.

L'opportunità di mantenere o escludere il coinvolgimento di detto componente dalle riunioni del Comitato aventi ad oggetto lo specifico tema di conflitto sarà valutato a cura dei restanti componenti.

Nel caso in cui un membro del Comitato Etico sia in conflitto di interesse, gli altri componenti del Comitato Etico provvederanno a disabilitare temporaneamente tale soggetto dall'accesso alla piattaforma dedicata.