Altea
Green Power



Procedura per la gestione del *Whistleblowing*

1. Oggetto e scopo 3

2. Riferimenti 3

3. Definizioni ed abbreviazioni 3

4. Responsabilità 4

5. Campo di applicazione 4

6. Modalità operative 4

6.1. Principi generali 4

6.2. La segnalazione 5

6.2.1. Oggetto della segnalazione 5

6.2.2. Procedura di segnalazione 5

6.2.3. Valutazione delle segnalazioni 6

6.2.4. Tutela del soggetto segnalante 7

6.2.5. Tutela del soggetto segnalato 8

1. Oggetto e scopo

La presente procedura ha lo scopo di istituire per Altea Green Power S.p.A. ('AGP') chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni aperte, anonime e riservate relative a ipotesi di condotte illecite di qualsivoglia natura e, in particolare, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e/o alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte sia dell'Organismo di Vigilanza ('OdV') che dell'ufficio interno debitamente preposto (Ufficio Legale).
La presente procedura è finalizzata a:

- garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

2. Riferimenti

- D. Lgs. n. 231/2001 – Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.
- UNI EN ISO 9001:2015 – Sistemi di gestione per la qualità.
- UNI ISO 37001:2016 – Gestione Prevenzione e Corruzione.
- UNI EN ISO 45001:2023 – Sistemi di gestione sicurezza e salute dei lavoratori.
- UNI ISO 30415:2021 – Sistemi di gestione per la diversità & Inclusione.
- Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".
- D.Lgs n.24/2023 (c.d. whistleblowing), in recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937.

3. Definizioni ed abbreviazioni

- **WHISTLEBLOWING** - Segnalazione (da parte dei soggetti segnalanti) di condotte societarie illecite e/o irregolari.
- **OdV** - Organismo di Vigilanza.
- **MOG** - Modello Organizzativo.
- **SOGGETTO SEGNALANTE** - Partners, Collaboratori, Consulenti da una parte e Dipendenti.
- **SOGGETTO SEGNALATO** - Dipendente che pone in essere condotte illecite e/o irregolarità.
- **CdA** - Consiglio di Amministrazione.
- **PA** - Pubblica Amministrazione.
- **UL** - Ufficio legale interno della società.

- **RGS** - Responsabilità Gestione Sicurezza.

4. Responsabilità

Le responsabilità delle diverse fasi del processo sono identificate nel cap. 6 Modalità operative. RGS ha la responsabilità con UL, con la collaborazione dell'Odv, di verificare e valutare l'eventuale necessità di aggiornamento e/o modifica dei contenuti.

5. Campo di applicazione

La presente procedura si applica a tutti i destinatari del MOG e/o del Codice Etico ovvero:

- partners economici;
- componenti del CdA;
- componenti del Collegio Sindacale;
- componenti dell'OdV;
- dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per AGP e siano sotto il controllo e la direzione (stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- coloro che, pur esterni ad Altea Green Power, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile (collaboratori continuativi; fornitori strategici).

6. Modalità operative

6.1. Principi generali

I soggetti coinvolti nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA

La presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di

danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

6.2. La segnalazione

6.2.1. **Oggetto della segnalazione**

L'oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del MOG e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Si riportano di seguito alcune segnalazioni a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti tra quelli previsti dal MOG della Società da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della società;
- violazioni del Codice Etico, del MOG e delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti della P.A.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato, ma tuttavia anche da soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la società in maniera stabile.

6.2.2. **Procedura di segnalazione**

Un soggetto segnalante qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al punto 6.2.1, ha la possibilità di effettuare una segnalazione in forma anonima o non anonima all'Odv, compilando il form preposto alla raccolta delle segnalazioni al seguente link www.alteagreenpower.it/whistleblowing, cliccando nell' "oggetto" della segnalazione "*Violazione del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231*" qualora la segnalazione sia afferente una violazione del D.Lgs. 231/2001 oppure cliccando nell' "oggetto" della segnalazione "*Violazione del modello di organizzazione, gestione e controllo*" qualora la segnalazione sia afferente la violazione del Modello Organizzativo di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico aziendale.

Qualora il segnalante fosse impossibilitato ad effettuare la segnalazioni mediante compilazione del form online potrà effettuare la segnalazione mezzo canale postale tradizionale c/o sede operativa della società in Via Chivasso 15/a, Cascine Vica - Rivoli (To).

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.
Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando ad esempio:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Sono tuttavia ammesse anche segnalazioni in forma anonima purché le medesime siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Restano fermi i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato. Per queste segnalazioni è disponibile una sezione dedicata e un modulo reperibile sia sull'intranet aziendale che sia sul sito internet www.alteagreenpower.it. Una volta compilato dal soggetto segnalante il modulo viene inviato direttamente all'UL tramite (i) il re-indirizzamento automatico all'email dedicata ovvero (ii) il deposito in busta sigillata presso la buca delle lettere esterna alla sede di Via Chivasso 15/a Cascine Vica – Rivoli (To). Tutto ciò per garantire la segretezza dell'identità del segnalante, ai sensi e per gli effetti di legge.

6.2.3. **Valutazione delle segnalazioni**

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è l'UL, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. L'UL svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni, in particolare con l'OdV se trattasi di reati rientranti nella disciplina ex 231/01. In ogni caso durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del soggetto segnalante.
In sintesi le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono elencate di seguito.

RICEZIONE

l'UL riceve le segnalazioni ed entro 7 giorni deve inviare apposito avviso di ricevimento all'autore della segnalazione.

ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO

L'UL valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne dell'organizzazione per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione, se noto o i soggetti menzionati nella medesima. Ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando ove del caso, la segnalazione o richiedendo all'organizzazione di

procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG.

COMUNICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l'UL abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'UL procede senza indugio alla **comunicazione della segnalazione** e delle proprie valutazioni all'ufficio Risorse Umane, nonché alle autorità di vigilanza/polizia.

RISCONTRO DEFINITIVO E SCRITTO

L'UL inoltre dovrà fornire riscontro definitivo e scritto entro 3 mesi dal termine dei 7 giorni dall'avviso di ricevimento sopra previsto il soggetto segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza ad obblighi di Legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del soggetto segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.
Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, l'UL è tenuto a documentare mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

6.2.4. Tutela del soggetto segnalante

La società in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e la confidenzialità della segnalazione. Inoltre, garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro. È compito dell'UL garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone l'UL a responsabilità.
Nei confronti del soggetto segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagevoli o intollerabili.
In particolare, Altea Green Power garantisce che l'identità del soggetto segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

6.2.5. **Tutela del soggetto segnalato**

In conformità con la normativa vigente Altea Green Power ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del soggetto segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede" e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, ad es. le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.



Altea Green Power S.p.A.

www.alteagreenpower.com