



## **POLICY SEGNALAZIONI del Gruppo Magis**

**Approvata, nella nuova versione, nella seduta del giorno 3 dicembre 2025 dal Consiglio di Amministrazione di AGSM AIM Energia S.p.A., che con decorrenza 1° marzo 2026 ha modificato la propria denominazione sociale in Magis Energia S.p.A.**

**EMISSIONE E RIEPILOGO DELLE REVISIONI AD OPERA DI MAGIS SPA**

<b>Revisione</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Data</b>
3	Aggiornamento conseguente alla nuova denominazione sociale delle società del Gruppo	01/03/2026
2	Aggiornamento conseguente alla modifica del gestore delle segnalazioni – ulteriori modifiche testuali di natura grafica e stilistica	19/11/2025
1	Aggiornamento generale del testo a seguito dell'implementazione del Sistema di Gestione di Prevenzione della Corruzione (ISO 37001)	24/03/2025
0	Prima Emissione	10/07/2023

## **INDICE**

<b>1. Quadro generale</b>	<b>4</b>
1.1 Scopo e ambito di applicazione	4
1.2 Adozione e diffusione	4
<b>2. Segnalazione</b>	<b>5</b>
2.1 Soggetti legittimati e oggetto della segnalazione	5
2.2 Canali di segnalazione e divulgazioni pubbliche	7
2.3. Misure di protezione del Segnalante	7
<b>3. Gestione della Segnalazione</b>	<b>9</b>
<b>4. Trattamento dati personali</b>	<b>11</b>

## 1. Quadro Generale

### 1.1 Scopo e ambito di applicazione

La presente *policy* si applica alle Società del Gruppo Magis (di seguito anche “Società”) che abbiano più di 50 dipendenti o che abbiano adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “Modello”). I soggetti destinatari sono coloro che operano nel contesto lavorativo della società in qualità di componenti degli organi societari o di controllo, i dirigenti, i dipendenti (quadri, impiegati, operai) e i soggetti terzi che hanno rapporti negoziali con la società stessa.

La presente procedura ha scopo di disciplinare le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della società, nonché le misure di protezione delle persone che effettuano le segnalazioni.

Al fine di dare attuazione alla Direttiva Europea 2019/1937 e al relativo decreto legislativo di recepimento, D.Lgs. 24/2023, l’Organo di Amministrazione della Società ha attivato un canale interno per la segnalazione delle condotte illecite e/o violazioni meglio dettagliate al punto 2.1 che segue.

Il Gruppo ha affidato la gestione delle segnalazioni, ai sensi dell’art. 4, comma 2, del D.Lgs. 24/2023, a soggetto terzo, individuato nell’Organismo di Vigilanza di ogni Società del Gruppo (di seguito anche “Gestore”), per quanto di competenza, a cui spetta il compito di dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta, di verificare preliminarmente i contenuti della segnalazione, valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure intraprese.

Il canale previsto per le condotte illecite previste al 2.1, che segue, vale anche ai sensi dell’art. 6 co. 2 bis del D. Lgs 231/01 e del punto 8.9 della UNI ISO 37001:2016.

La presente *policy* è redatta conformemente alle seguenti normative:

- D. Lgs. 231/2001 recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”;
  - D.Lgs. 24/2023 recante “*Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”;
  - Regolamento (UE) 2016/679, recante “*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)*”;
  - D.Lgs. 196/2003 e s.m.i., recante “*Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 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.*”;
  - *Norma UNI ISO 37001:2016 “Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione”;*
- nonché al Modello, al Codice etico e al Codice disciplinare adottati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

### 1.2 Adozione e diffusione

L’adozione della presente *policy* spetta all’Organo Amministrativo, previa consultazione delle rappresentanze e/o delle organizzazioni sindacali, ove presenti, in merito all’individuazione del canale di segnalazione interno.

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione.

Il presente documento è esposto e reso facilmente accessibile al personale aziendale mediante pubblicazione sulla intranet aziendale.

Sul sito istituzionale della Società sono pubblicate informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per poter effettuare le segnalazioni interne.

I predetti adempimenti assolvono all'onere informativo del Gestore.

## **2. Segnalazione**

### **2.1 Soggetti legittimati e oggetto della segnalazione**

La segnalazione può essere effettuata da parte di chi intrattiene o ha intrattenuto rapporti di lavoro con la Società.

In particolare:

- a) dipendenti, lavoratori interinali e stagisti;
- b) lavoratori autonomi e collaboratori;
- c) liberi professionisti e consulenti;
- d) soci;
- e) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La segnalazione può essere effettuata anche prima e a prescindere dall'instaurazione del rapporto di lavoro, laddove abbia a oggetto informazioni acquisite durante il periodo di selezione e/o di prova oppure successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Possono essere oggetto di segnalazione, secondo le modalità indicate nella presente *policy*, le violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

In particolare:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle lettere c), d), e) e f);
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello, che non rientrano nelle lettere c), d), e) e f);
- c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, 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;
- d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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;
- f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nelle lettere c), d), ed e);

- g) atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ai sensi della UNI ISO 37001:2016 (sia direttamente che mediante una parte terza appropriata).

Nella segnalazione, anche anonima, è necessario che risultino chiare:

- a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- b) la descrizione del fatto;
- c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. "voci di corridoio"). Resta fermo quanto previsto all'art. 1, commi 3 e 4, del Decreto Legislativo 24/2023<sup>1</sup>.

Sono altresì escluse dall'ambito di applicazione della presente *policy* le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Tali rimostranze potranno essere comunicate nelle forme ordinarie alle competenti funzioni aziendali.

Sono in ogni caso vietate le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave. In tali casi, al segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione disciplinare, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

- a) l'effettuazione di segnalazioni in mala fede ossia la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al segnalato (persone fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente);
- b) l'utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione;
- c) la rivelazione dell'identità del segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;

Costituiscono altresì condotte punibili:

- a) ogni comportamento volto a ostacolare la segnalazione;
- b) la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- c) l'adozione di comportamenti ritorsivi.

---

<sup>1</sup>Art. 1, comma 3, del Decreto. "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali".

Art. 1, comma 4, del Decreto. "Resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza. Resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300".

## 2.2 Canali di segnalazione e divulgazioni pubbliche

La Segnalazione può essere effettuata mediante canale interno, in forma scritta, tramite il canale specifico predisposto e reperibile sul sito istituzionale della Società alla pagina whistleblowing a tal fine dedicata. È sempre garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società garantisce altresì la possibilità di effettuare la segnalazione in forma orale e in forma anonima secondo le modalità indicate sul sito istituzionale della stessa.

La violazione può essere eventualmente segnalata mediante il canale esterno attivato dall'ANAC ovvero divulgata pubblicamente (rendendo 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), quando si verifichi anche una sola delle seguenti ipotesi:

- a) la segnalazione interna e/o esterna, già effettuata, non ha avuto seguito;
- b) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, utilizzando il canale interno e/o esterno, non sarebbe dato efficace seguito alla segnalazione;
- c) il segnalante ha il fondato timore di subire ritorsioni;
- d) la violazione può costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Qualunque persona fisica elencata al punto 2.1 che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica, previste al punto 2.2 che precede, in merito a informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, assume la qualifica di segnalante (di seguito anche "**Segnalante**").

## 2.3 Misure di protezione del Segnalante

Al Segnalante sono riconosciute le tutele previste dal presente documento, al punto 2.3.5 che segue, purché abbia effettuato la segnalazione in buona fede e, in caso di segnalazione esterna o divulgazione pubblica, in presenza dei relativi presupposti.

I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

Salvo le limitazioni previste ai sensi dell'art. 17, commi 2 e 3, del D.Lgs. 24/2023 (come da precisazioni al punto "In sede di contenzioso giudiziale o stragiudiziale - inversione dell'onere della prova" che segue), le Tutele di cui al punto a seguire sono riconosciute anche a favore (vedasi art. 3, comma 5, del D.Lgs. 24/2023):

- a) delle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione (c.d. facilitatori ai sensi dell'art. 2 co.1 lett. h) del D.Lgs. 24/2023);
- b) delle persone del medesimo contesto lavorativo legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) dei colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno col medesimo un rapporto abituale e corrente;
- d) degli enti di proprietà del Segnalante, per i quali il Segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. società appartenente al medesimo gruppo imprenditoriale).

La Società garantisce le seguenti tutele (di seguito anche "**Tutele**"):

- A) Tutela della riservatezza

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle autorizzate a trattare i dati al fine di ricevere o a dare seguito alla segnalazione ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice in materia di protezione dei dati personali (decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare si rinvia a quanto disciplinato al successivo articolo 4, comma 2, lettera b), e al comma 3 dello stesso articolo.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché, laddove applicabili, dagli artt. 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33; fatti salvi i diritti previsti all'art. 4 che segue.

La Società tutela anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono l'obbligo di comunicare a specifiche Autorità procedenti (ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.) l'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, così come il contenuto della segnalazione o la relativa documentazione.

#### B) Divieto e protezione dalle ritorsioni

Il Segnalante non può subire nessuna ritorsione (qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato) per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione.

Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni:

- 1) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- 2) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- 3) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- 4) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- 5) le note di merito negative o le referenze negative;
- 6) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- 7) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- 8) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 9) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- 10) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 11) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 12) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- 13) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- 14) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- 15) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere comunicate all'ANAC, che ne dà informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti ritorsivi sono nulli e il Segnalante ha diritto alla cessazione della condotta ritorsiva, al risarcimento del danno e, in caso di licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro.

- C) In sede di contenzioso giudiziale o stragiudiziale - inversione dell'onere della prova  
Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali, instaurati dal Segnalante aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati in quanto costituenti ritorsioni nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati attuati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia. La presente tutela vale esclusivamente per il Segnalante.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante che dimostri di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Anche la presente tutela vale esclusivamente per il Segnalante.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente documento sono valide solo se effettuate in una delle sedi protette previste dall'art. 2113, comma 4, c.c. (es. Ispettorato Territoriale del Lavoro, Commissione di certificazione, Sede sindacale, ecc.).

- D) Limitazioni della responsabilità  
Nel caso in cui per effettuare la segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione della Società, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa del Segnalante e delle persone connesse, purché le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione.

In ogni caso, le segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni acquisite lecitamente.

Per informazioni riservate si intendono quelle coperte dall'obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d'autore o dalla protezione dei dati personali.

- E) Misure di sostegno  
È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo Settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta nella segnalazione e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello stato.

- F) Consulenza  
È prevista, ai sensi della UNI ISO 37001:2016, la possibilità di ricevere consulenze contattando la funzione di conformità per la prevenzione della corruzione (FCPC), su cosa fare quando ci si trova dinnanzi a un sospetto o a una situazione che possa comprendere atti di corruzione.

### **3. Gestione della Segnalazione**

La ricezione e gestione delle segnalazioni di cui al punto 2.2 sono affidate al Gestore, dotato di adeguata autonomia e competenza professionale. La segnalazione presentata a un soggetto incompetente a riceverla è trasmessa da parte di quest'ultimo entro 7 giorni dal suo ricevimento al Gestore, con contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Il Gestore è tenuto a rendere al Segnalante l'informativa in merito al trattamento dei dati personali all'atto della segnalazione

Il Segnalante deve essere informato dell'eventualità che la segnalazione potrebbe essere trasmessa, per i seguiti del caso, ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge.

Nel caso di segnalazione, il Gestore:

- a) ricevuta la segnalazione, rilascia al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e, se necessario, può richiedere a quest'ultimo integrazioni;
- c) verifica preliminarmente i contenuti della Segnalazione, valutando la sussistenza dei fatti segnalati;
- d) qualora la Segnalazione risulti fondata, avvia l'istruttoria nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza.

A tal fine:

- richiede le informazioni necessarie allo svolgimento dell'istruttoria anche con il supporto delle funzioni aziendali (anche di controllo e vigilanza) della Società, di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di Autorità pubbliche, o, ancora, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta e il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione;
- può sentire il segnalato e, qualora costui ne faccia richiesta, deve necessariamente provvedere in tal senso, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, e tutela l'identità di quest'ultimo nonché delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione del procedimento accertativo.

In nessun caso sono consentite verifiche lesive della dignità e della riservatezza del dipendente e/o verifiche arbitrarie, non imparziali o inique, tali da screditare il dipendente ovvero da comprometterne il decoro davanti ai colleghi. Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e i limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276).

- e) nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione sia ritenuta "manifestamente infondata" (per mancanza di prove sufficienti o altri motivi) il Gestore procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al Segnalante (tale comunicazione, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera d) del D.Lgs. 24/2023, vale quale riscontro entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, quale riscontro entro 3 mesi e 7 giorni) nonché procede a darne trasmissione all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale
- f) nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione risulti "non manifestamente infondata" il Gestore:

- 1) procede tempestivamente a trasmetterla ai soggetti competenti in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione e precisamente:
  - al Responsabile del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione, fatto salvo, in ogni caso, quanto previsto al successivo punto 4.2 lett. b);
  - alla Funzione di Conformità per la prevenzione della corruzione (FCPC) in relazione ad atti di corruzione attiva e passiva tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ai sensi della UNI ISO 37001:2016,

- all’Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, all’ANAC ovvero, ove esistenti, a ulteriori Autorità pubbliche per i rispettivi profili di rispettiva competenza.

In ogni caso il Gestore provvede a darne comunicazione all’Organo Amministrativo competente. L’Organo Amministrativo e il Responsabile del procedimento disciplinare, ove non coincidenti, informano tempestivamente il Gestore dell’adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico dell’incolpato.

- 2) procede a dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi e 7 giorni. In tal caso il riscontro consiste nel comunicare al Segnalante le informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione (es. avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, il rinvio a un’Autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l’inchiesta interna o l’indagine né ledano i diritti della persona coinvolta).
- g) nel caso di trasmissione della segnalazione, ai sensi delle lett. e) e f) che precedono, il Gestore comunica esclusivamente i contenuti della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all’identità del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata (di seguito anche “Cautele per la tutela della riservatezza”).
- h) Il Gestore al termine della procedura provvede a effettuare quanto previsto al comma 5 del successivo art. 4.

#### **4. Trattamento dati personali e ulteriori obblighi**

Il trattamento dei dati, effettuato ai sensi della presente procedura, viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 196/2003 e s.m.i, garantendo i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679, che possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall’articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Senza il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità:

- a) non è possibile rivelare la sua identità, né qualsiasi altra informazione da cui può essere, direttamente o indirettamente, evinta, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate;
- b) la segnalazione non sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare nel caso di contestazione disciplinare fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e nel caso in cui la conoscenza dell’identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato.

In ogni caso, il Responsabile del procedimento disciplinare valuta, su istanza dell’incolpato, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di conoscere l’identità del Segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell’istanza sia in caso di diniego. Il Responsabile del procedimento disciplinare si pronuncia tempestivamente sull’istanza dell’incolpato comunicando l’esito a quest’ultimo e al Gestore.

Il Gestore, al fine di consentire al Segnalante di esprimere il proprio eventuale consenso, comunica per iscritto allo stesso le ragioni per le quali l’eventuale rivelazione dei dati riservati, identità del Segnalante e informazioni da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nel caso di procedimento disciplinare in cui la contestazione dell’addebito disciplinare è invece fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ancorché conseguenti alla stessa) l’identità del Segnalante non può essere rivelata.

Le Società del Gruppo Magis sono Titolari autonomi dei dati ricevuti e, tramite la piattaforma e il Gestore, forniscono idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e

14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 (vedasi 3.2 che precede), nonché adottano misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati nonché per la sicurezza dei dati trattati provvedendo alla nomina di eventuali responsabili del trattamento dei dati nonché per quanto di propria competenza, ad effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

Il Gestore utilizza le segnalazioni solamente per quanto necessario a dare adeguato seguito alle stesse e conserva quest'ultime, nonché la relativa documentazione, per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le Società del Gruppo Magis hanno proceduto a disciplinare, ai sensi della normativa privacy, il rapporto con i fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto, nonché ad effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

Il Gestore si impegna ad inviare un report annuale, contenente le informazioni in merito a tutte le segnalazioni pervenute nell'anno di riferimento, alla Funzione Compliance della Holding del Gruppo Magis, la quale provvederà a darne comunicazione al Consigliere Delegato/Organo amministrativo della Società interessata.