

A.D. COMPOUND

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

POLICY WHISTLEBLOWING

Approvato con delibera dell'Assemblea dei soci del 19/05/2022

In vigore dal 23/05/2022

INDICE

Sommario

1. PREMESSA	3
1.1 Scopo del documento e sintesi dei contenuti	3
1.2 Contesto normativo di riferimento	4
1.3 I destinatari della Policy	6
1.4 Segnalazione di un comportamento irregolare o illegittimo	6
1.5 Indagine e relativi esiti.....	8
2. MISURE DI PROTEZIONE PREVISTE DALLA SOCIETÁ	10
2.1 Protezione del segnalante e del segnalato.....	10
2.2 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti.....	11
2.3 Formazione e comunicazione	11
2.4 Aggiornamento della Policy.....	12
3. ALLEGATI	13

1. PREMESSA

1.1 Scopo del documento e sintesi dei contenuti

La Società A.D. Compound S.p.a. (di seguito anche A.D. Compound o la Società) è impegnata a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un efficiente sistema di *corporate governance*.

Per tali ragioni, la Società riconosce l'importanza di definire una Policy che disciplini la segnalazione di eventuali comportamenti illegittimi e/o in violazione della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, siano essi posti in essere dalle funzioni apicali, dai dipendenti o da terze parti (cd "*Policy Whistleblowing*").

Pertanto, la presente Policy si propone di disciplinare l'intero processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni di comportamenti irregolari o illegittimi all'interno della Società, con l'obiettivo di promuovere un ambiente aziendale in cui le funzioni apicali, i dipendenti e le terze parti si sentano a proprio agio nell'inoltrare simili comunicazioni, ritenendo che dalla collaborazione di tutti i soggetti coinvolti nelle dinamiche societarie possano raggiungersi i più elevati standard di efficienza.

Per segnalazione si intende qualsiasi notizia riguardante possibili comportamenti irregolari o illegittimi trasmessa all'organismo deputato alla relativa ricezione (Organismo di Vigilanza).

Per comportamento irregolare o illegittimo si intende qualsiasi azione od omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società e/o ai suoi dipendenti e che:

- sia illecita, scorretta o immorale;
- violi le disposizioni normative e regolamentari;
- non sia conforme alle normative interne, nonché alle disposizioni del Codice Etico.

La presente Policy si applica a tutti gli argomenti trattati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. n. 231/2001, nonché alle

normative vigenti in ogni ambito afferente l'esercizio dell'attività aziendale. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, essa trova concreta applicazione nei seguenti ambiti:

- corruzione;
- riciclaggio di denaro;
- comportamenti di business non etici o non professionali;
- molestie;
- comportamenti sessualmente inappropriati;
- bullismo;
- frodi;
- violazioni di normative e leggi locali;
- non conformità alle normative e procedure della Società;
- violazioni del Codice Etico;
- altre pratiche o comportamenti illeciti o non corretti, anche alla luce delle consuetudini normalmente applicate.

1.2 Contesto normativo di riferimento

A.D. Compound opera nel pieno rispetto di tutte le leggi e regolamenti sovranazionali, nazionali e locali applicabili, richiedendo la medesima accortezza a tutto il suo personale e ai soggetti terzi con i quali interagisce nell'esercizio della propria attività.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179, denominata “*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*”¹.

In relazione al settore privato, l'art. 2 della citata Legge è intervenuto sulla disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001, attraverso l'inserimento all'art. 6 dei commi 2bis, 2ter e 2 quater:

“2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

¹ Legge pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 291 del 14.12.2017.

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

La legge mira ad incentivare la collaborazione di dirigenti e lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni irregolari o illegittimi all'interno della società, prescrivendo l'adozione di sistemi che preservino gli autori delle segnalazioni da possibili ritorsioni.

A.D. Compound, al fine di dare concreta attuazione all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, mette a disposizione di lavoratori e terze parti adeguati canali di trasmissione delle

segnalazioni di comportamenti irregolari o illegittimi, il cui utilizzo viene disciplinato dalla presente Policy, tutelandoli da qualsiasi fenomeno suscettibile di determinare qualsivoglia conseguenza negativa a loro carico.

1.3 I destinatari della Policy

I destinatari della presente Policy sono da individuare nei seguenti soggetti:

- il Vertice aziendale ed i componenti degli organi sociali di A.D. Compound;
- i dipendenti di A.D. Compound;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società (cd "terze parti").

1.4 Segnalazione di un comportamento irregolare o illegittimo

Per "*Whistleblowing*" si intende qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (*ex* D.Lgs. n. 231/2001), del Codice Etico, delle procedure aziendali interne o della disciplina esterna comunque applicabile ad A.D. Compound, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i soggetti destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere necessariamente circostanziate con informazioni precise e sufficienti all'avvio delle relative verifiche.

Le segnalazioni devono essere effettuate con spirito di responsabilità, rivestire carattere di interesse per il bene comune e rientrare nelle tipologie di non conformità sopra descritte.

In linea generale, A.D. Compound esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, mediante il ricorso al dialogo con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

La Società mette a disposizione dei soggetti destinatari i seguenti canali di trasmissione della segnalazione:

- canale informatico: portale web dedicato, accessibile attraverso il sito internet della Società, all'indirizzo <https://segnalazioni.adcompound.com> (cd "*Portale Whistleblowing*"). Dopo l'accesso al "*Portale Whistleblowing*", il segnalante – previa lettura delle informative relative alla finalità della disciplina normativa e all'utilizzo dei propri dati – viene guidato nella compilazione di un questionario costituito da domande aperte e/o chiuse che gli permettono di fornire gli elementi che caratterizzano la segnalazione (i fatti, i soggetti coinvolti, il contesto temporale, la dimensione economica, etc.). Al termine della compilazione del questionario, il "*Portale Whistleblowing*" rilascia al segnalante un codice identificativo univoco (ticket), che, conosciuto solo dal segnalante, non potrà essere in alcun modo recuperato in caso di smarrimento. Il ticket serve al segnalante per accedere alla propria segnalazione al fine di monitorarne lo stato di avanzamento e inserire eventuali ulteriori elementi per circostanziare quanto precedentemente indicato.

L'identità del segnalante verrà mantenuta riservata fino a quando l'OdV, qualora ciò si renda necessario per la prosecuzione degli accertamenti o su impulso dell'Autorità Giudiziaria, non ne faccia esplicita richiesta al "*Custode dell'identità*" attraverso l'apposita funzione prevista dal Portale (quest'ultimo, accedendo alla propria sezione dedicata del Portale, potrà autorizzare l'OdV alla consultazione dell'identità del segnalante);

- canale epistolare: dal sito internet della Società, all'indirizzo , è possibile scaricare un modulo che ricalca il contenuto del questionario presente sul "*Portale Whistleblowing*" (vi saranno, dunque, una serie di domande a scelta multipla o aperte, attraverso le quali potranno essere forniti tutti i dati concernenti la dinamica oggetto di segnalazione). Tale modulo andrà compilato in ogni sua parte e inviato via posta presso lo studio professionale ove risulta domiciliato il Presidente dell'OdV, indicato in calce al modulo stesso. Separatamente, l'autore della segnalazione dovrà compilare un apposito modulo, costituito da un modello prestampato al cui interno dovranno essere indicate le generalità dell'autore della segnalazione e i recapiti presso cui sarà possibile contattarlo. Tale ultimo documento, al cui interno sarà indicato anche il numero della segnalazione cui si riferisce (da indicare anche all'esterno della busta, al fine di consentire al "*Custode dell'identità*" di associare la richiesta di conoscenza

dell'identità del segnalante alla segnalazione da questi inviata all'OdV), dovrà essere inviato dal segnalante al “*Custode dell'identità*”, all'indirizzo indicato in calce allo stesso (il “*Custode dell'identità*”, in caso di richiesta scritta dell'OdV, procederà alla trasmissione di tale modulo).

Entrambi i canali sopra descritti consentono all'autore della segnalazione di mantenere riservata la propria identità nella fase di invio e gestione quantomeno iniziale della segnalazione. Come specificato anche all'interno del MOGC, in ogni caso, il sistema di segnalazione deve essere strutturato al fine di consentire di poter risalire in un secondo momento all'identità del segnalante, qualora tale dato risulti necessario per la prosecuzione delle verifiche in ordine ai comportamenti denunciati ovvero per iniziativa o richiesta dell'Autorità Giudiziaria.

1.5 Indagine e relativi esiti

Tutte le segnalazioni saranno gestite con la massima attenzione dall'OdV, operante nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. n. 231/2001, adottato dalla Società ed in vigore a far data dal .

Le verifiche saranno compiute dall'OdV in maniera equa ed imparziale, anche attraverso l'intervista delle funzioni aziendali coinvolte. Al fine di assicurare il pieno esercizio del diritto di difesa, la persona sottoposta ad accertamenti potrà essere interpellata affinché esponga le proprie argomentazioni difensive in merito ai fatti oggetto di contestazione.

Per l'espletamento delle verifiche, l'OdV potrà avvalersi di consulenti tecnici ogni qual volta sia necessaria una specifica competenza.

Qualora per la prosecuzione degli accertamenti ovvero per il completamento della valutazione in merito al contenuto della segnalazione, dovesse essere necessario risalire all'identità del segnalante, l'OdV potrà farne richiesta al “*Custode dell'identità*”, attraverso l'apposita sezione del Portale o per il tramite di richiesta scritta (in caso di utilizzo del canale epistolare).

Terminati gli accertamenti, l'OdV provvederà a redigere una relazione che metta in evidenza:

- contenuto della segnalazione;
- iter delle indagini effettuate e prove raccolte;
- conclusioni;
- indicazioni in merito alle azioni correttive da adottare per sopperire alle violazioni eventualmente riscontrate e funzionali ad evitare che le condotte accertate possano verificarsi di nuovo in futuro;
- indicazioni in merito all'opportunità di aprire un procedimento disciplinare per l'irrogazione delle sanzioni previste.

L'autore della segnalazione verrà informato del relativo esito a procedimento concluso, con le modalità previste a seconda del canale di trasmissione della segnalazione dallo stesso utilizzato.

Qualora dagli accertamenti compiuti dovesse emergere un comportamento irregolare o illegittimo, l'OdV – a seconda dei casi – ne darà immediata comunicazione all'Organo amministrativo e/o al Collegio Sindacale (qualora l'autore della condotta sia da individuare nell'Organo amministrativo stesso), affinché si proceda all'attivazione di un procedimento disciplinare. Laddove nei fatti accertati vengano rinvenuti gli estremi per l'integrazione di un illecito, l'Organo amministrativo e/o il Collegio Sindacale (qualora l'autore della condotta sia da individuare nell'Organo amministrativo stesso) e/o l'OdV (qualora l'autore della condotta sia da individuare nei soggetti appena richiamati o in caso di loro inerzia) procederà altresì ad interpellare l'Autorità giudiziaria affinché proceda all'espletamento delle proprie indagini, al fine di assumere le determinazioni che verranno ritenute di giustizia. Diversamente, nel caso in cui a seguito delle verifiche compiute non dovessero essere ravvisati gli estremi di un comportamento irregolare o illegittimo, ovvero qualora manchi o sia insufficiente la prova di tale condotta o dell'identità del relativo autore, il procedimento di accertamento si concluderà con l'archiviazione della segnalazione e ne sarà data informativa al segnalante.

Qualora, infine, dovesse emergere che la segnalazione è stata effettuata in mala fede, l'OdV ne darà immediata comunicazione all'Organo amministrativo affinché attivi ogni

iniziativa utile a perseguirne l'autore, sia sul piano disciplinare che davanti le competenti Autorità.

2. MISURE DI PROTEZIONE PREVISTE DALLA SOCIETÀ

2.1 Protezione del segnalante e del segnalato

A.D. Compound assicura la massima protezione dell'autore della segnalazione da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretta, per aver attivato in buona fede uno dei canali "*Whistleblowing*".

L'OdV procederà a segnalare alle competenti funzioni aziendali l'attivazione di un procedimento disciplinare nei confronti di coloro che dovessero violare le misure di tutela nei confronti dell'autore della segnalazione.

Allo stesso modo, quest'ultimo dovrà assicurare la massima responsabilità nell'invio della segnalazione e nella descrizione dei fatti oggetto di contestazione e dei soggetti coinvolti. L'OdV potrà suggerire l'instaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante qualora dovesse risultare che la segnalazione sia stata effettuata con dolo o colpa grave o al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o terze parti, nonché qualora la stessa sia stata fondata su informazioni consapevolmente false. In tali casi, l'OdV ne darà comunicazione all'Organo amministrativo affinché intraprenda ogni iniziativa a salvaguardia della Società e dei soggetti coinvolti.

La Società garantisce al segnalante la riservatezza in merito alla propria identità, a meno che la conoscenza di tale dato non sia necessaria per la prosecuzione delle indagini demandate all'OdV ovvero richiesta dalla normativa vigente (iniziativa dell'Autorità Giudiziaria).

Qualsiasi azione finalizzata a svelare illecitamente l'identità del segnalante sarà considerata in violazione della presente Policy e darà seguito all'attivazione di un procedimento disciplinare.

La Società dovrà allo stesso tempo assicurare adeguata tutela anche al segnalato, verso il quale non potrà essere attivato un procedimento disciplinare sulla base della sola segnalazione. Qualora vengano acquisiti riscontri effettivi in merito ai fatti oggetto della segnalazione, il segnalato potrà essere chiamato ad esporre le proprie argomentazioni difensive.

2.2 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

La documentazione afferente le segnalazioni è da considerarsi confidenziale.

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, oltreché delle attività ad esse connesse, l'OdV dovrà curare la conservazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di due anni dalla chiusura del relativo procedimento, anche soltanto su supporto digitale.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi all'identità del segnalante o di altri individui coinvolti nell'accertamento dei fatti denunciati, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dalla Società.

2.3 Formazione e comunicazione

La formazione costituisce un elemento fondamentale nell'implementazione e la corretta applicazione della presente Policy e per tale ragione la Società si impegna ad assicurare un costante aggiornamento della formazione dei propri dipendenti in materia di “*Whistleblowing*”, al fine di evidenziare i comportamenti meritevoli di segnalazione ed evitare che si verifichino condotte inappropriate o illegittime.

Allo stesso modo la Società si impegna a promuovere la conoscenza e l'aggiornamento della disciplina cd “*Whistleblowing*” nei rapporti con le terze parti (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori e terzisti), adottando apposite clausole nei contratti che regolano diritti e obblighi di ciascuno.

2.4 Aggiornamento della Policy

La presente Policy, il “*Portale Whistleblowing*” e la documentazione afferente l’invio delle segnalazioni saranno oggetto di revisione periodica al fine di garantire il loro costante allineamento alla normativa di riferimento.

3. ALLEGATI

MODULO DI SEGNALAZIONE “WHISTLEBLOWING”

Spett.le
ORGANISMO DI VIGILANZA
DI A.D. COMPOUND
c/o il Presidente,

_____ n. ____
_____ - _____

Segnalazione n. (inserire un codice alfanumerico di 8 caratteri a scelta del segnalante):

Data segnalazione: _____

DA STRUTTURARE IN BASE AI CONTENUTI DEL PORTALE

(Firma)

MODULO DATI AUTORE SEGNALAZIONE “*WHISTLEBLOWING*”

(per le segnalazioni inviate attraverso il canale epistolare)

Spett.le
CUSTODE DELL'IDENTITA'
DI A.D. COMPOUND
c/o il Presidente del Collegio
Sindacale, dott. Riccardo
Ragazzoni di Sant'Odorico
Corso Mazzini n. 35
28100 - Novara

Segnalazione n. (inserire un codice alfanumerico di 8 caratteri a scelta del segnalante):

Data segnalazione: _____

1. Dati anagrafici del segnalante:

Nome:

Cognome:

Data di nascita:

Luogo di nascita:

2. Recapiti del segnalante:

Indirizzo di residenza:

Indirizzo email:

Cellulare: