

Protocollo di Segnalazione

Violazioni MOG 231

Rev. 02 del 23.01.2023

Axians Italia SpA a Socio Unico - Via Gallarate, 205 - 20151 Milano - Italia
Roma: +39 06 85358914 - Torino: +39 011 3828938 - Vicenza: +39 0444 587500
www.axians.it

Capitale Sociale i.v. 2.000.000,00 euro
Reg. Imp. Milano N. REA - 2507713 - C.F. e P.IVA 02341030241 - SDI A4707H7
Soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte di VINCI SA - P.I. FR32552037806 (art. 2497-bis c.c.)
Axians Italia SpA - Documento Controllato

1. Finalità

Il presente Protocollo ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni, anche in forma anonima, relative alle violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231 adottato da **Axians Italia spa** (di seguito **AXIANS** o **Società**), del Codice Etico e di Condotta, del Codice Anticorruzione, della Guida ai Diritti Umani e/o di ogni altra policy di Gruppo, definendo altresì le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2. Ambito di applicazione

Si applica ad ogni soggetto in relazione con l'organizzazione di Axians, ossia:

- Soci;
- Amministratori;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Componenti dell'OdV;
- Dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per AXIANS, sotto il controllo e direzione della stessa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: agenti di commercio, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- coloro che, pur esterni ad AXIANS, operino, direttamente o indirettamente, per AXIANS o con AXIANS (ad es. consulenti, fornitori, clienti);
- qualsiasi altro soggetto che si relazioni con AXIANS al fine di effettuare la segnalazione.

Il presente Protocollo, parte integrante del Modello 231, è pubblicato sul sito www.axians.it

3. Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno della Società o dei dipendenti, tra cui i reati previsti dal D.lgs 231/2001 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG) e/o dei valori etici e delle regole comportamentali dei Codici di Gruppo.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possono costituire oggetto del whistleblowing, tuttavia secondo l'autorità anticorruzione "le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione [...] ma anche le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati come ad es. demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro".

4. Forme e Modalità di segnalazione

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

- via mail all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivata: odv@axians.it. A questo indirizzo avranno accesso esclusivamente l'Organismo di Vigilanza;
- lettera in busta chiusa indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, avv. Piero Magri, Piazzale Luigi Cadorna 4, 20123 Milano.

Nel caso di invio a mezzo lettera la segnalazione deve recare all'esterno la dicitura "riservata/personale".

La segnalazione può essere inviata anche in forma anonima se ben circostanziata, dettagliata e in grado di far emergere fatti relazionati a contesti determinati, considerata l'impossibilità di richiedere eventuali approfondimenti.

Cosa deve contenere la segnalazione

È importante la segnalazione contenga gli elementi utili per permettere all'OdV di fare le verifiche, accertamenti e valutare la fondatezza dei fatti segnalati.

A questo proposito la segnalazione in sintesi deve contenere almeno:

- I dati del segnalante (sono trattati tutelando la riservatezza);
- Il luogo (struttura) e periodo, anche indicativo, in cui si è verificato il fatto;
- la chiara descrizione del fatto.

Inoltre, la segnalazione deve contenere ogni altra informazione conosciuta o documento che possa confermare la fondatezza dei fatti segnalati.

Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati o dell'autore, è sufficiente che ritenga altamente probabile che si sia verificato il fatto. In ogni caso non sono considerate giuridicamente le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Le notizie devono essere state acquisite durante lo svolgimento delle attività lavorativa.

Responsabilità del segnalante

Il presente Protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie. La tutela del segnalante non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile.

5. Tutela del segnalante

Tutela dell'anonimato

L'identità del segnalante è protetta in tutte le fasi e in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente necessaria alla difesa del segnalato.

L'OdV, garantisce l'assoluta riservatezza ed anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società. La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni.

Divieto di discriminazione

Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al CdA e all'ufficio Risorse Umane affinché valutino tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.

6. Informativa privacy

L'Organismo di Vigilanza rende noto che i dati personali acquisiti mediante le segnalazioni saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, e conservati per il periodo di tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione, salvo eventuale diverso obbligo legale di conservazione del dato. Decorso il termine di conservazione, i Dati saranno distrutti o resi anonimi.

Ai sensi dell'art. 15 GDPR e della vigente normativa nazionale in ambito privacy, l'interessato potrà esercitare i relativi diritti fra cui consultare, modificare, cancellare i dati od opporsi al loro trattamento.

Ove applicabili, si segnalano altresì i diritti di cui agli artt. 16-21 GDPR (Diritto di rettifica, diritto all'oblio, diritto alla limitazione di trattamento, diritto alla portabilità dei dati, diritto di opposizione), nonché il diritto di reclamo all'Autorità Garante.

Per l'esercizio dei succitati diritti, ci si potrà rivolgere direttamente all'OdV all'indirizzo: odv@axians.it

7. Gestione delle segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

In caso di segnalazione, l'OdV, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuerà ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione. Potrà ascoltare direttamente l'autore della segnalazione, e nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante. Ad esito

dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato. Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOG, dei Codici o delle policy di Gruppo, ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la mappatura dei rischi del Piano di prevenzione dei reati ai sensi del MOG.

Il processo di gestione della segnalazione avviene secondo il seguente flusso:

Il ricevente la segnalazione informa il segnalante della durata della valutazione;

Se la segnalazione non è ammissibile: viene informato il segnalante e la segnalazione viene distrutta;

Se la segnalazione è ammissibile: viene informato il segnalante; Viene eventualmente informata la persona interessata delle accuse; Vengono assunte le decisioni/misure appropriate; Viene informato il segnalante e le persone interessate quando il processo si è concluso; La segnalazione viene distrutta o archiviata dopo anonimizzazione.