



POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING ED EVENTI DA SEGNALARE

DI

A.S. ROMA S.R.L. (LA "SOCIETÀ")

Aggiornata e in vigore come da delibera del Consiglio di Amministrazione

Dicembre 2024

INDICE

1. Introduzione	3
2. Destinatari.....	3
3. Segnalazioni	4
4. Segnalazioni anonime.....	6
5. Riservatezza e divieto di ritorsione	6
6. Divieto di ritorsioni e Segnalazione di misure ritorsive	7
7. Gestione della Segnalazione.....	8
8. Divulgazioni esterne.	9
9. Violazioni della Policy e obblighi di comunicazione	9
10. Procedure e altri documenti correlati	9

1. Introduzione

1.1. Lo scopo della presente "Policy in materia di Whistleblowing ed Eventi da Segnalare" (la "Policy") è quello di:

- (a) prevedere che la Società venga tempestivamente informata di qualsiasi atto od omissione, evento o pretesa che abbia o possa avere un impatto materiale sulla Società stessa e sulla sua attività ovvero sulle società del gruppo facente capo alla Società (le "Società del Gruppo");
- (b) incoraggiare i **Destinatari** (come *infra* definiti) a segnalare tempestivamente sospetti di illeciti, pratiche illegali o violazioni di: (i) leggi, (ii) regolamenti (iii) Modello (come *infra* definito), (iv) Codice Etico (come *infra* definito) e /o (v) qualsiasi altra *policy*, disposizione e/o regolamento interno adottato dalla Società ("Segnalazione");
- (c) informare i Destinatari che le Segnalazioni saranno valutate attentamente e indagate opportunamente, e che la loro riservatezza sarà rispettata e protetta, rassicurandoli che potranno essere in grado di sollevare preoccupazioni in buona fede senza timore di ritorsioni, anche esse dovessero rivelarsi errate; e
- (d) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne;
- (e) regolamentare l'utilizzo dei canali di segnalazione predisposti dalla società in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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*), oltre che in conformità alla legge 30 novembre 2017, n. 179 (*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*);
- (f) disciplinare le modalità e i tempi di riscontro relativi all'accertamento della validità e della fondatezza delle Segnalazioni e di prevedere i casi in cui sia possibile intraprendere azioni correttive e/o disciplinari a tutela della Società.

2. Destinatari

2.1. I Destinatari della presente Procedura sono, in primo luogo, gli ESPONENTI AZIENDALI, i DIPENDENTI e i COLLABORATORI della Società e delle Società del Gruppo, oltre ad alcune categorie di TERZI che abbiano o abbiano avuto con esse rapporti o contatti professionali:

- ESPONENTI AZIENDALI: il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, l'Amministratore delegato, i Direttori generali, i componenti degli altri organi sociali eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di

rappresentanza, amministrazione o direzione all'interno della Società e/o delle Società del Gruppo;

- **DIPENDENTI:** i soggetti che intrattengono con la Società e/o le Società del Gruppo un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine e quelli stagionali, e compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, anche durante il c.d. "periodo di prova", nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro);
- **COLLABORATORI:** i soggetti che intrattengono con la Società e/o le Società del Gruppo: (i) rapporti di lavoro a progetto; (ii) rapporti di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione occasionale anche nell'ambito della prestazione di servizi professionali (ad es. consulenze), nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un ESPONENTE AZIENDALE pur non aventi la qualifica di DIPENDENTI;
Per le segnalazioni da parte di COLLABORATORI (i.e. agenti, fornitori, consulenti e partners contrattuali), dovrà essere introdotta un'apposita clausola di previsione e disciplina nei contratti con ciascuna delle Società del Gruppo;
- **TERZI:** qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori delle Società; nonché le persone che abbiano acquisito informazioni sulle violazioni summenzionate nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato, ovvero non ancora iniziato (nei casi in cui le informazioni siano state acquisite durante il processo di elezione o altre fasi delle trattative precontrattuali).

3. Segnalazioni

3.1. Oggetto delle Segnalazioni

- 3.1.1. La Società si impegna a condurre la propria attività con onestà ed integrità e si aspetta che tutti i Destinatari mantengano *standard* elevati in conformità con i valori della Società e del suo gruppo.
- 3.1.2. Devono formare oggetto di Segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al MODELLO, al CODICE ETICO e alle procedure interne ex D.lgs. 231/2001, nonché, più in generale, le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società di cui si sia avuta conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.
- 3.1.3. Possono formare oggetto di Segnalazione, inoltre, le informazioni circa violazioni di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito di rapporti di lavoro terminati o non ancora iniziati, nonché quelle che siano state acquisite lavorando sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori delle Società.
- 3.1.4. Con riguardo alla fondatezza della segnalazione, ciò che si richiede è che il segnalante, in base alle proprie conoscenze al momento della segnalazione o della denuncia, abbia

fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate siano vere.

3.1.5. La Segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il Segnalante non deve quindi utilizzare l'istituto per rivendicazioni (che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione) o ritorsioni.

3.2. Contenuto della segnalazione

3.2.1. La segnalazione deve contenere tutti gli elementi conosciuti utili a (i) accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione e (ii) individuare gli autori della condotta illecita, onde consentire di procedere alle dovute verifiche.

3.2.2. Le Segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e fondate su elementi precisi, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala.

3.2.3. Il Segnalante è invitato, inoltre, ad indicare, le proprie generalità.

3.3. Modalità di effettuazione della segnalazione

3.3.1. In conformità all'art. 4 del D.lgs. 24/2023 e all'art. 2 della L. 179/2017, la Società ha istituito dei canali dedicati di comunicazione idonei a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante e della persona coinvolta, nonché del contenuto e del fatto stesso della segnalazione.

3.3.2. Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni, individuato ai sensi dell'art. 4, comma 2, D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, è l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, nominato dalla Società congiuntamente con il Responsabile del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società.

3.3.3. La Segnalazione può essere effettuata attraverso i seguenti Strumenti di Segnalazione:

A. in forma orale, utilizzando, alternativamente, i seguenti canali:

- mediante incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 congiuntamente con il Responsabile del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società, che verrà fissato in tempi ragionevoli;

B. in forma scritta, utilizzando, alternativamente, i seguenti canali:

- *email* del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società:

compliance@asroma.it

- *email* e/o via PEC dell'Organismo di Vigilanza:

odv@asroma.it, odvasroma@legalmail.it

- con strumento cartaceo, indirizzando il documento all'Organismo di Vigilanza della Società alla casella postale:

Organismo di Vigilanza, Piazzale Dino Viola 1, 00128 Roma (RM)

3.3.4. La Società potrà inoltre provvedere alla predisposizione di ulteriori canali di comunicazione mediante linea telefonica o sistemi di messaggistica vocale, ovvero mediante strumenti informatici, anche di crittografia, che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché' del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

3.4. Qualora il Dipartimento *Legal & Compliance* della Società sia destinatario unico di una Segnalazione, ne informa senza indugio l'Organismo di Vigilanza, inviandogli copia della segnalazione scritta o una sintesi dettagliata della segnalazione ricevuta in altra forma.

4. Segnalazioni anonime

4.1.1. La Società non incoraggia le divulgazioni in forma anonima. Un'indagine adeguata può essere più difficile ovvero impossibile laddove la Società non possa ottenere ulteriori informazioni da coloro i quali effettuino Segnalazioni e risulta essere più difficile stabilire se le accuse siano credibili e siano state fatte in buona fede.

5. Riservatezza e divieto di ritorsione

5.1. Compiti e responsabilità dell'OdV

5.1.1. È compito dell'OdV e del Responsabile del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e della persona coinvolta dalla Segnalazione, sin dal momento della presa in carico della Segnalazione e a prescindere dallo strumento utilizzato per la comunicazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

5.1.2. L'OdV e il Responsabile del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società, disgiuntamente tra loro, sono gli unici soggetti autorizzati ad accedere al contenuto degli Strumenti di Segnalazione. Gli strumenti di segnalazione di cui è destinatario unicamente l'OdV restano di accesso esclusivo di quest'ultimo.

5.1.3. Compatibilmente con le esigenze di accertamento della fondatezza della notizia, l'OdV e il Responsabile del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società adottano comportamenti atti a preservare altresì la riservatezza sul fatto stesso della Segnalazione.

5.1.4. Tutte le Segnalazioni ricevute dal Responsabile del Dipartimento *Legal & Compliance*, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del Responsabile del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società con modalità compatibili con gli anzidetti obiettivi di tutela della riservatezza. Del pari, tutte le Segnalazioni ricevute dall'OdV, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'OdV con modalità compatibili con gli anzidetti obiettivi di tutela della riservatezza.

5.1.5. La Segnalazione e la documentazione ad essa allegata non possono essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

- 5.1.6. Eventuali verbali dell'OdV aventi ad oggetto riunioni nelle quali sia stato discusso di una segnalazione devono essere "secretati" e l'OdV potrà e dovrà rifiutarsi di fornire copia di essi, anche se a richiederlo dovesse essere un altro organo di controllo (es. Collegio Sindacale o Società di Revisione).
- 5.1.7. La violazione dell'obbligo di riservatezza, oltre a poter comportare l'irrogazione di una sanzione a carico della Società, ai sensi dell'art. 21, D.lgs. 24/2023, costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del Modello Organizzativo 231, e può comportare la revoca dell'incarico al componente dell'OdV che se ne sia reso responsabile al di fuori dei casi consentiti (si veda infra).

5.2. Riservatezza nell'ambito del procedimento disciplinare

- 5.2.1. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità di colui il quale effettui una Segnalazione non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
- 5.2.2. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità (art. 12, comma 5, D.lgs. 24/2023).
- 5.2.3. Nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

6. Divieto di ritorsioni e Segnalazione di misure ritorsive

- 6.1. Per "Ritorsione" si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione o della denuncia o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. In particolare, rientrano nel concetto di Ritorsione anche sanzioni, licenziamenti o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro in conseguenza della presentazione della Segnalazione.
- 6.2. Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione.
- 6.3. Sono inoltre tutelati da eventuali ritorsioni:
- le persone che abbiano assistito altri nel processo di Segnalazione e che svolgano la propria attività nel medesimo contesto lavorativo;
 - le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che siano legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - i colleghi di lavoro della persona segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
 - gli enti di proprietà del segnalante.

- 6.4. L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive deve essere comunicata all'OdV dal segnalante medesimo, dalle altre persone sopra menzionate, ovvero dalle Organizzazioni Sindacali attive presso la società di appartenenza.

7. Gestione della Segnalazione

- 7.1. Il Responsabile del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società e l'Organismo di Vigilanza (i) determineranno la corretta linea d'azione per la corretta gestione della Segnalazione e verifica della fondatezza delle circostanze ivi rappresentate e, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, (ii) effettueranno ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.
- 7.2. In ogni caso, il Responsabile del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società e l'Organismo di Vigilanza:
- A. danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
 - B. rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
 - C. possono richiedere al Segnalante, se necessario, integrazioni o ulteriori informazioni;
 - D. forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

In particolare:

- per valutare la fondatezza della Segnalazione, possono richiedere tutte le informazioni necessarie e l'accesso a qualsiasi documento utile ai fini dell'accertamento.
 - nel rispetto della massima riservatezza sull'identità del segnalante e sul contenuto della segnalazione, tali verifiche dovranno essere presentati come accertamenti "generici" e da ricondurre, per quanto possibile, all'ordinaria attività di verifica imputabile alle normali competenze dell'OdV o del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società;
 - qualora, all'esito della verifica, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, l'OdV e il Responsabile del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società provvederanno a trasmettere l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione della Società, curando di non rivelare l'identità del segnalante, ovvero informazioni sufficienti a identificarlo, anche solo indirettamente.
- 7.3. L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società, ai fini dello svolgimento degli accertamenti, possono avvalersi del supporto di altre funzioni della Società che possono formulare raccomandazioni da tenere in considerazione, nonché, ove ragioni di riservatezza lo suggeriscano, di consulenti esterni e/o investigatori dallo stesso nominati.
- 7.4. Ove l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile del Dipartimento *Legal & Compliance* della Società giunga alla conclusione che un Segnalante ha formulato false accuse in modo doloso, in malafede ovvero con l'obiettivo di un guadagno personale, egli sarà soggetto ad azioni disciplinari.

8. Divulgazioni esterne

- 8.1. Lo scopo della presente Policy è quello di fornire un meccanismo interno per segnalare, indagare e porre rimedio a qualsiasi illecito sul posto di lavoro. Nella maggior parte dei casi, gli informatori non dovrebbero ritenere necessario allertare soggetti esterni alla Società.
- 8.2. La persona segnalante può, tuttavia, effettuare una Segnalazione esterna ex art. 7 D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 se al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
- la persona segnalante ha già effettuato una Segnalazione secondo le modalità indicate in precedenza e la stessa non ha avuto seguito entro il termine di tre mesi;
 - la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione secondo le modalità indicate in precedenza, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito
 - la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che una Segnalazione secondo le modalità indicate in precedenza possa determinare il rischio di ritorsione;
 - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

9. Violazioni della Policy e obblighi di comunicazione

- 9.1. La mancata osservanza della presente Policy potrà determinare l'avvio di azioni disciplinari e gravi conseguenze sul lavoro, fino ad arrivare al licenziamento ovvero all'avvio di procedimenti penali.
- 9.2. i Destinatari che vengano a conoscenza, o ritengano ragionevolmente che vi sia, ovvero sarà imminente, una violazione della presente Policy dovranno immediatamente segnalarlo al Dipartimento Legal & Compliance della Società.

10. Procedure e altri documenti correlati

- 10.1. La presente Policy dovrà essere letta e rispettata in combinato con tutte le altre procedure interne della Società, ivi incluse in particolare quantomeno le seguenti altre procedure e documenti correlati:
- Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
 - Codice Etico;
 - *Policy* Anti-corrruzione;
 - *Policy* in materia di rispetto delle leggi;
 - *Employee Handbook*.