

Summary

1.	FOREWORD AND REGULATORY FRAMEWORK.....	2
2.	PURPOSE OF THIS DOCUMENT.....	2
3.	SCOPE OF APPLICATION.....	2
4.	TERMS AND DEFINITIONS.....	3
5.	REFERENCE DOCUMENTS.....	4
6.	THE REPORTING SYSTEM.....	4
	6.1 Reporting Parties (Whistle-blowers).....	4
	6.2 Subject of the Report - Breaches.....	4
	6.2.1 Actions, facts and conduct that can be reported.....	5
	6.2.2 Minimum form and content of Internal Channel Whistle-blowing.....	6
7.	INTERNAL REPORTING CHANNELS.....	6
	7.1 Written report by post.....	6
	7.2 Report by request for a face-to-face meeting.....	7
8.	PROCESS OF HANDLING REPORTS THROUGH INTERNAL CHANNELS.....	7
	8.1 Receiving and recording the Report.....	8
	8.2 Preliminary assessment and classification of the Report.....	8
	8.3 Internal audits and investigations.....	9
	8.4 Responding to the Report.....	9
	8.5 Conclusion of the process.....	10
	8.5.1 Escalation with Reports concerning senior management.....	10
	8.6 Reporting to Top Management.....	10
	8.7 Retention of Reports and Related Documents.....	10
9.	GENERAL PRINCIPLES AND PROTECTION.....	11
	9.1 Confidentiality.....	11
	9.2 Prohibition to retaliate.....	12
	9.3 Limitation of Liability of the Whistle-blower.....	13
	9.4 Support Measures.....	13
10.	DISCIPLINARY SYSTEM.....	13
11.	PROCESSING PERSONAL DATA.....	14
12.	PUBLICATION OF THE PROCEDURE.....	14

1. FOREWORD AND REGULATORY FRAMEWORK

Legislative Decree no. 24 of 10 March 2023, on the "*Implementation of Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law and on the provisions concerning the protection of persons who report breaches of national laws*" (hereinafter the "**Decree**"), significantly extending the scope of application of the rules on reporting, previously limited, for the private sector, to entities equipped with an Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/2001.

In particular, the Decree identifies and regulates the reporting parties (Whistle-blowers), the subject matter of breach reports, the channels to be established and provided for, the obligations and protections that companies are required to implement and ensure, and also defines the criteria and time frames for compliance.

Since handling reports involves the collection and processing of personal data, the relevant data protection legislation shall apply. This legislation includes Regulation 2016/679 of the European Parliament and of the Council dated 27 April 2016, on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of that data and repealing Directive 95/46/EC (hereinafter "**GDPR**") and Legislative Decree No. 196 of 30 June 2003, together with Legislative Decree No. 101 of 10 August 2018 (hereinafter jointly referred to as the "**Privacy Code**").

2. PURPOSE OF THIS DOCUMENT

This procedure regarding "The Whistle-blowing System" (hereinafter referred to as the "**Whistle-blowing Procedure**" or the "**Procedure**" in brief) aims to describe and regulate the Whistle-blowing system, providing appropriate indications to Whistle-blowers on how to submit a report, and outlining the process for handling it.

In particular, this document:

- i. defines the scope of the reporting system;
- ii. identifies the persons who may issue reports;
- iii. delineates the scope of conduct, events or actions that can be reported;
- iv. identifies the channels through which reports can be made;
- v. identifies and prescribes the general principles and rules governing the Whistle-blowing process, including safeguards for the Whistle-blower and the person reported, as well as the consequences of any abuse in the use of the channels established;
- vi. defines the Whistle-blowing management process in its various steps, identifying roles, responsibilities and operating methods.

The document also illustrates the so-called external reporting channels set up by the National Anti-corruption Authority - ANAC and the possibility of so-called public disclosure, as well as the related prerequisites, and limits, of access, pursuant to and for the purposes of Articles 6 and 15 of the Decree.

3. SCOPE OF APPLICATION

The Whistle-blowing Procedure applies to those concerned in their capacity as Whistle-blower and Person Reported, as defined below, and to the corporate figures and functions identified by FERRETTI CONSTRUCTION SRL involved in managing the report received.

4. TERMS AND DEFINITIONS

Term used	Description
Reporting Person or Whistle-blower	The natural person who makes the Report or public disclosure, as further outlined in Section 6.1. "The Reporting Subjects".
Person Reported	The natural or legal person named in the Report or in the public disclosure as the person to whom the breach is attributed or who is otherwise implicated in that breach.
Report	<p>Written or oral communication of information on Breaches made by the Whistle-blower, through one of the reporting channels provided.</p> <p>The Report must have the minimum form and content provided for in Section 6.2.3. "Minimum form and content of the Report with Internal Channels".</p>
Breach	The Breach consists of conduct, acts or omissions, detrimental to Company integrity, that the Whistle-blower has become aware of in the context of his/her work and which are ascribable to the issues outlined in Section 6.2. "Report Subject - Breaches".
Report Manager	<p>The entity managing reports, pursuant to Art. 4 of Legislative Decree of 24 March 2023, must be "<i>a dedicated autonomous internal person or office with specifically trained staff (...) or an external entity, also autonomous and with specifically trained staff</i>".</p> <p>This may also involve other corporate functions, provided that the confidentiality of the Whistle-blower's identity is guaranteed at all times and that they are expressly authorised to process data pursuant to the GDPR.</p>
	In FERRETTI CONSTRUCTION SRL this person is identified as in Section 8 "Internal Channel Whistle-blowing Report Management Process" of this Procedure.

5. REFERENCE DOCUMENTS

- Legislative Decree No. 24 of 10 March 2023
- Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019
- Regulation 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 (GDPR)
- Legislative Decree No. 196 of 30 June 2003
- Legislative Decree No. 101 of 10 August 2018
- Code of Ethics
- Organisational, management and control model pursuant to Legislative Decree 231/2001 (“Model 231”)

6. THE REPORTING SYSTEM

6.1 Reporting Parties (Whistle-blowers)

The Whistle-blowers to whom this Procedure is addressed are all people employed by the Company with an employment contract, whether open-ended or fixed-term, full-time or part-time, including intermittent work contracts, apprenticeship contracts, ancillary work contracts, or by means of a temporary work contract, as well as occasional workers under Article 54-bis of Decree Law no. 50 of 24 April 2017: all self-employed workers under the meaning of Article 2222 of the Italian Civil Code and Chapter I of Law no. 81 of 22 May 2017 (excluding entrepreneurs, even small ones); coordinated and continuous collaborators under article 409, no. 3, of the Italian Code of Civil Procedure; interns, volunteers and trainees with the Company; persons with administration, management, control, supervision and representation functions (including de facto) of the entity, shareholders, workers or collaborators of entities that supply goods or services or carry out works in favour of third parties, freelancers and consultants, who perform their activities c/o the Company.

Whistle-blowers also include people: (i) whose legal relationship with the Company has not yet begun, if information on breaches was acquired during the selection process or in other pre-contractual stages; (ii) during the trial period; (iii) after termination of the relationship, if information on breaches was acquired during the relationship.

6.2 Subject of the Report - Breaches

Whistle-blowers may Report Breaches consisting of conduct, acts or omissions, which damage Company integrity, of which the Whistle-blower has become aware during his/her job and which relate to:

- relevant unlawful conduct pursuant to Legislative Decree 8 June 231/2001 and breaches of Model 231;
- offences coming under the scope of European or national legislation set out in the Annex to the Decree or internal legislation implementing the European Union acts set out in the Annex to Directive (EU) 2019/1937 (albeit not included in the Annex to the Decree), relating to the following areas: public procurement; financial services, products and markets and prevention of money laundering and terrorist financing; product safety and compliance; transport safety; environmental protection; radiation protection and nuclear safety; food and feed safety and animal health and welfare; public health; consumer protection; privacy and personal data protection and security of networks and information systems;

- iii. acts or omissions detrimental to the financial interests of the European Union (e.g. fraud, corruption and any other illegal activity related to European Union expenditure);
- iv. acts or omissions concerning the internal market (e.g. breaches of competition and state aid);
- v. acts or conduct that undermine the subject or purpose of the provisions in European Union acts.

The subject of the Report must be:

- Breaches committed or likely to have been committed, based on well-founded and substantiated suspicions;
- Breaches that have not yet been committed but which the Whistle-blower believes may be committed, based on well-founded and substantiated suspicions;
- conduct to conceal the aforementioned Breaches.

The following are **excluded**:

- disputes, claims or demands linked to a personal interest of the Whistle-blower that relate exclusively to his/her individual employment relationships, or inherent to his/her employment relationships with hierarchically superior figures;
- national defence and security warnings;
- reports on breaches already regulated in the European Union directives and regulations and in the implementing provisions of the Italian legal system, indicated in Part II of the Annex to the Decree, which already guarantee special reporting procedures in certain special sectors (financial services; prevention of money laundering and terrorist financing; transport safety; environmental protection)¹.

6.2.1 Actions, facts and conduct that can be reported

In order to facilitate identification of facts that could be Reported, the following is a list, merely as an example, of relevant conduct/behaviour:

- promising or giving a sum of money or granting of other benefits (gifts, hospitality, lunches, dinners, etc., which are not permitted under company procedures) to a public official or a person in charge of a public service as a fee for the performance of his/her duties or for performing a deed contrary to his/her official duties (e.g. facilitation of a case);
- tampering with documents by manipulating or falsifying business records or official documents in order to obtain an unlawful advantage or to deceive the competent authorities;

¹ By way of example, in the sector “financial services and the prevention of money laundering and terrorist financing”, Article 52-ter of the Consolidated Law on Banking and Articles 4-undecies and 4-duodecies of the Consolidated Law on Finance remain applicable. In addition to specific internal communication channels, these provisions also provide for an external channel, addressed to the Bank of Italy or Consob, depending on the supervisory division. In the area of anti-money laundering and terrorist financing, Legislative Decree no. 231/2007 as amended by Legislative Decree 90/2017 which introduced Article 48 concerning internal systems for reporting breaches. In addition, in the “transport safety” area, the rules on monitoring occurrences in civil aviation, the responsibility of the flag State for compliance with the Maritime Labour Convention, as well as the international standards for ship safety, pollution prevention and on-board living and working conditions for ships calling at Community ports and sailing in the waters under the jurisdiction of the Member States will continue to apply. Lastly, in the “environmental protection” area, the special rules on the safety of operations at sea in the hydrocarbon sector will continue to apply.

- promising or giving a sum of money or granting other benefits (gifts of non-modest value, hospitality, lunches, dinners, etc., not permitted under company procedures) to bribe suppliers or customers;
- agreements with suppliers or consultants to make non-existent services appear to have been performed.

6.2.2 Minimum form and content of Internal Channel Whistle-blowing

The Report must be as detailed as possible and provide as many elements as possible in order for it to be handled and followed up on.

To this end, the Report must contain the following essential elements:

-
- subject:** a clear description of the Breach that is the subject of the Whistle-blowing Report, with an indication of the time and place circumstances in which the facts/behaviour described were committed;
 - Person Reported and other parties involved:** any element (such as the company function/role) enabling easy identification of the alleged perpetrator(s) of the Breach reported or of any other persons involved.

In addition, the Whistle-blower may indicate/provide the following further elements:

- their general details;
- **any documentation** that may confirm or better substantiate the Breach;
- **any other information** that could facilitate collecting evidence on what has been reported.

Please note that the Report must NOT be insulting or contain personal offences. Use of those expressions may be submitted to the competent corporate functions by the Report Manager for appropriate assessment, including disciplinary actions.

Please note that FERRETTI CONSTRUCTION SRL also accepts anonymous Reports, provided they present the essential elements mentioned above.

7. INTERNAL REPORTING CHANNELS

FERRETTI CONSTRUCTION SRL has established the following Internal Reporting Channels (which accept written or oral reports):

7.1 Written report by post

If this option is too costly for you, you could choose a paper form using two envelopes: 1 with the Whistle-blower's data and identity document and 1 with the report. Both sealed envelopes should be placed in an

envelope marked: RESERVED FOR THE REPORT MANAGER to be sent by registered mail with return receipt to the head office of FERRETTI CONSTRUCTION SRL

7.2 Report by request for a face-to-face meeting

The Report can be made by requesting a face-to-face meeting with the Report Manager, channelled through one of the established Internal Channels. That meeting must be organised within a reasonable period of time.

In that case, subject to Whistle-blower consent, the Report is documented by the Report Manager, either by a recording on a device suitable for storage and listening or by means of a minuted report. With minutes, the Whistle-blower may verify, correct and confirm the meeting minutes with a signature.

8. PROCESS OF HANDLING REPORTS THROUGH INTERNAL CHANNELS

Pursuant to Article 4 of the Decree, FERRETTI CONSTRUCTION SRL has appointed Zago Riccardo as Report Manager; as the person expressly authorised to process the data referred to in this process pursuant to Articles 29 and 32 of the GDPR and Article 2-quaterdecies of the Privacy Code.

Envisaging that authorisations to process personal data will be issued to all those involved in handling the report, even other than the Report Manager, based on the investigation needs of the case.

This person has also received specific, adequate professional training on the protection and security of personal data.

Internal Reporting Channels ensure, protection of personal data and confidentiality:

- (i) the identity of the Whistle-blower and the Person Reported;
- (ii) the content of the Report;
- (iii) the documentation relating to the Report.

If the Report is submitted to a person other than the Report Manager, it must be transmitted to the latter within seven days of receipt, with a written notification of transmission to the Report Manager.

The Report Manager:

- will provide diligent notice of receipt and diligent follow-up to the Whistle-blowing Report;
- will take measures to verify information completeness and accuracy;
- will maintain contact with the Whistle-blower and may request, if needed, additions or further discussions and investigations;
- may interface with other company functions and figures to request their collaboration for better investigation and analysis of the Report, in absolute compliance with the guarantees of confidentiality set out in the Decree and in this Procedure;
- may carry out investigation activities also involving external consultants, in absolute compliance with the guarantees of confidentiality set out in the Decree and in this Procedure.

In cases where the Report relates to Breaches that can be traced back to unlawful conduct relevant under Legislative Decree 8 June 231/2001 and/or breaches of Model 231 (referred to in point i) section 6.2. "Report

Subject - the Breaches") and does not concern Breaches attributable to the Body itself or to one of its members, the Report Manager shall promptly inform the Supervisory Board pursuant to Legislative Decree 231/2001, with information flows that must also cover all subsequent stages of the follow-up to the Report.

The Whistle-blowing management process is outlined below, with particular reference to the following steps:

- reception and registration of the Report;
- preliminary assessment and classification of the Report;
- audits and investigations;
- response to the Report;
- reporting to top management;
- preservation of Reports.

8.1 Receiving and recording the Report

Following the Report received through Internal Channels, the Report Manager will send the Whistle-blower an acknowledgement of receipt within 7 (seven) days from the date the Report is received.

Please note that this acknowledgement of receipt does not imply confirmation that the Report is admissible.

If the Report is submitted to a person other than the Report Manager, and is qualified as a Report subject to this Procedure by the Whistle-blower itself, that person must send it to the Report Manager within 7 (seven) days from its receipt, giving simultaneous written notice of transmission to the Whistle-blower.

When a Report is received, irrespective of the channel used, the Report Manager will assign it a sequential identification number enabling it to be uniquely identified.

A so-called *Whistle-blowing Report Register* will thus be added to (on a confidential computer medium) containing at least the following fields (to be updated in line with the outcome of activities referred to in the subsequent steps of the process outlined in this Procedure):

- Id/protocol ID;
- Date of receipt;
- Report reception channel;
- Classification of the Report, based on the results of the assessment stage as described in Section 8.2. "Preliminary assessment and classification of the Report" (*a) not relevant; b) not workable; c) relevant and workable*); - Date investigation initiated (if applicable);
- Conclusion.

The Report Manager will also archive the Report Register on an annual basis and keep it for a maximum of 5 years.

8.2 Preliminary assessment and classification of the Report

The Report Manager promptly takes over and carries out a preliminary analysis of the Report received.

If necessary, and where reporting methods allow it, the Report Manager may request further information or supporting documentation from the Whistle-blower, in order to enable a more comprehensive, conclusive assessment of the Report.

Following this preliminary analysis and assessment, the Report Manager classifies the Report under one of the following categories, implying a different, specific work-flow for handling the Report itself:

- a) Non-relevant Reports: Reports that do not relate to Permissible Breaches as set out in this Procedure or submitted by persons who are not Whistle-blowers. Should the Report Manager consider the Report to be well-founded and substantiated, but not relevant to this Procedure, he/she may bring the Report to the attention of the other Corporate functions deemed competent;
- b) Non-workable report: at the end of the examination step and/or following a possible request for further information, it was not possible to gather enough information to proceed with further investigations;
- c) Relevant, workable Reports: for Reports that are confirmed as sufficiently circumstantial and relevant to the scope of this Procedure, the Report Manager initiates the audit and investigation stage described in the next paragraph.

8.3 Internal audits and investigations

At the end of the preliminary assessment stage, where the Report received has been classified as “relevant and workable”, the Report Manager will launch internal audits and investigations, in order to gather further detailed information and check the validity of the facts reported.

The Report Manager reserves the right to request further information or documentation from the Whistle-blower, and to involve him/her in the investigation stage and provide him/her with any information on the start and progress of the investigation.

The Whistle-blower may be heard (or is heard at his/her request) handling Internal Reporting management process, including by obtaining written comments and documents.

During the investigation, the Report Manager may avail itself of the support of suitably qualified corporate structures/functions and/or external consultants (providing due guarantees of confidentiality and protection). They will draw up a Report on the activities carried out, which will be sent to the Report Manager.

The results of the preliminary investigation stage will be submitted in writing to the Board of Directors, as provided for in Section 8.6.

In cases where the Report relates to Breaches that can be traced back to unlawful conduct relevant under Legislative Decree 231/2001 and breaches of Model 231 (referred to in i) section 6.2. "Subject of the Report - the Breaches"), the Report Manager shall promptly inform the Supervisory Board pursuant to Legislative Decree 231/2001, subsequently ensuring adequate information flows concerning the progressive development of the follow-up to the Report.

8.4 Responding to the Report

Within 3 (three) months from the date of the acknowledgement of receipt or, in the absence of that acknowledgement, within 3 (three) months from expiry of the period of 7 (seven) days from submission of the

	WHISTLE-BLOWING REPORTS	PO.11 Rev. 00 of 06.12.2023
		Page 10 of 14

Report, the Report Manager shall provide feedback to the Whistle-blower by an appropriate means regarding the follow-up that has been given or will be given to the Report.

8.5 Conclusion of the process

At the end of the assessment stage, the Report Manager draws up a written report (only for relevant, workable reports), which will give:

- a) the descriptive elements of the Breach (e.g. place and date of occurrence, evidence and documentation);
- b) the audits carried out, their results and the company or third party involved in the assessment stage;
- c) a summary evaluation of the process with an indication of cases established and the reasons for them;
- d) the outcome and conclusion of assessment and any action to be taken.

In cases where the Report relates to Breaches that can be traced back to unlawful conduct relevant under Legislative Decree 231/2001 and breaches of Model 231 (referred to in i) section 6.2. "Subject of the Report - the Breaches"), the Report Manager will transmit the aforementioned Report to the Supervisory Board pursuant to Legislative Decree no. 231/2001, for possible observations/recommendations.

With the results of the assessment, in cases where the Report appears to be well-founded, or unfounded and has been made with wilful misconduct or gross negligence on the part of the Whistle-blower, the Whistle-blowing Report Manager will forward the relevant report to the competent corporate function for assessment of appropriate actions, including disciplinary ones.

8.5.1 Escalation with Reports concerning senior management

For Whistle-blowing Reports concerning the persons in charge of deciding possible disciplinary measures or other actions, the Whistle-blowing Report Manager involves the Chairman of the Board of Directors/Managing Director immediately, or another figure delegated for the purpose, in order to coordinate and define the subsequent investigation process.

8.6 Reporting to Top Management

The results of assessments of all Whistle-blowing Reports received will be included in an ad hoc report (to be reported on a regular basis to the Board of Directors). The Whistle-blowing Report Manager is responsible for promptly notifying, in specific reports, the Management Body, the Supervisory Body pursuant to Legislative Decree 231/2001 (if not previously informed), on the outcome of investigations and assessments carried out related to Reports proving to be grounded.

8.7 Retention of Reports and Related Documents

The Reports and related documentation are kept for the time needed to process the Report and in any case no longer than five years from the date of communication of the final outcome of the Whistle-blowing Reporting procedure, or until conclusion of any judicial or disciplinary proceedings that may have been taken against the Person Reported or the Whistle-blower, in compliance with the confidentiality obligations set out in Article 12 of the Decree and the principle set out in Article 5(1)(e) of the GDPR (limitation of storage) and Article 3(1)(e) of Legislative Decree No. 51/2018.

9. GENERAL PRINCIPLES AND PROTECTION

Below are the principles and protection that the Company undertakes to guarantee in the Whistle-blowing Report handling process.

Proper management of the reporting system will support dissemination of a culture of ethics, transparency and legality within FERRETTI CONSTRUCTION SRL. This can only be achieved if Whistle-blowers not only have reporting channels, but are also guaranteed that they will not suffer retaliation from colleagues or superiors or other FERRETTI CONSTRUCTION SRL representatives or risk seeing their Report go unheeded.

To this end, FERRETTI CONSTRUCTION SRL protects the Whistle-blower by guaranteeing the **confidentiality** of his/her identity and expressly **forbidding retaliatory acts** for reasons directly or indirectly connected to the Whistle-blowing, in line with Decree provisions, in addition to the limitations of liability set out in Article 20 of the Decree.

This protection and protective measures provided for by the Decree for the Whistle-blower shall only apply, with due regard to the Whistle-blower's good faith, if the following conditions are met:

- at the time of the Report, public disclosure or complaint to the judicial or accounting authorities, the Whistle-blower had reasonable grounds to believe that the Breaches reported were true and fell within the objective scope of application set out in section 6.2. -"Subject of the Report - Breaches";
- the Whistle-blowing Report or public disclosure was made in compliance with the provisions in this Procedure, and with the provisions in the Decree.

This protection is not guaranteed if the criminal liability of the Reporting party for the offences of defamation or slander, or his civil liability for the same, is established, even by a first instance judgement, in cases of wilful misconduct or gross negligence.

Moreover, this protection and protective measures also apply for:

- so-called "facilitators", i.e. natural persons working in the same environment as the Whistle-blower, who assist him/her in the reporting process;
- persons in the same working environment as the Whistle-blower and who are linked to him/her by a stable emotional or family relationship up to the fourth degree;
- of the Whistle-blower's work colleagues who work in the same work environment and have a stable, habitual relationship with the latter;
- entities owned by or for which the Whistle-blower works, as well as entities operating in the same work environment as the Whistle-blower.

Any conduct in breach of the protection provided for the Whistle-blower and the additional persons indicated above may give rise to disciplinary proceedings against the person responsible and may be sanctioned by ANAC with a pecuniary administrative sanction, in accordance with Article 21 of the Decree.

9.1 Confidentiality

The Company guarantees confidentiality regarding the identity of the Whistle-blower, the Person Reported, the content of the Report and the documentation transmitted.

Whistle-blowing Reports may not be used beyond what is needed to adequately follow up on them.

The identity of the Whistle-blower and any other information from which this identity may be deduced - directly or indirectly - cannot be disclosed without the Whistle-blower's express consent to persons other than those competent to receive or follow up on the Reports, as identified in this Procedure.

Furthermore, the identity of the Whistle-blower:

- within the framework of criminal proceedings, is covered by secrecy in the manner and to the extent provided for in Article 329 of the Italian Code of Criminal Procedure;
- within the framework of proceedings before the Court of Auditors, may not be disclosed until the pre-trial stage is closed;
- within the framework of the disciplinary proceedings, cannot be disclosed if dispute of the relevant charge is based on investigations that are separate and additional to the Report, even if consequent to it. If the accusation is based in full or partly on the Whistle-blowing Report, and knowledge of the Whistle-blower identity is indispensable for the accused person's defence, the Report can be used for disciplinary proceeding purposes only if the Whistle-blower expressly consents to the disclosure of his/her identity. In that case, the Whistle-blower must be informed in writing of the reasons for disclosing the confidential data, and asked in writing whether he/she intends to give his/her consent to reveal his/her identity, with a warning that - if not - the Whistle-blowing report may not be used in the disciplinary proceedings.

The Whistle-blower shall also be notified in writing of the reasons for disclosure of confidential data, when the disclosure of the Whistle-blower identity and of the information from which that identity may be inferred, directly or indirectly, is indispensable for the defence of the Person Reported.

The identity of the Person Reported and of those in any case involved and mentioned in the Report are protected until conclusion of the proceedings initiated on account of the Whistle-blowing Report, with the same guarantees envisaged for Whistle-blower in this paragraph.

9.2 Prohibition to retaliate

Whistle-blowers may not suffer any form of retaliation for making a Report. Retaliation means any conduct, act or omission, even if only attempted or threatened, carried out as a consequence of the Whistle-blowing, reporting to the judicial or accounting authorities or public disclosure, which causes or may cause the Whistle-blower or the person who made the report, directly or indirectly, unjust damage.

As an example, retaliation may be regarded as retaliation if all the requirements of the relevant notion referred to above are met:

- dismissal, suspension or equivalent measures;
- downgrading or non-promotion (where the Whistle-blower had a legitimate expectation of that promotion, based on particular, precise and concordant factual circumstances);
- change of duties, change of workplace, reduction of salary, change of working hours;
- suspension of training or any restriction of access to it;
- negative merit notes or negative references;
- adoption of disciplinary measures or other sanctions, including fines;
- coercion, intimidation, harassment or ostracism;

- discrimination or otherwise unfavourable treatment;
- the non-conversion of a fixed-term employment contract into an employment contract of indefinite duration (where the Whistle-blower had a legitimate expectation of that conversion, on the basis of particular, precise and concordant factual circumstances);
- the non-renewal or early termination of a fixed-term employment contract (where the Whistle-blower had a legitimate expectation of that renewal, based on particular, precise and concordant factual circumstances);
- damage, including to a person's reputation, particularly on social media, or economic or financial harm, including loss of economic opportunities and loss of income;
- inclusion in improper lists on the basis of a formal or informal sectoral or industry agreement, which may result in the person being unable to find employment in the sector or industry in the future;
- early termination or cancellation of the contract for the supply of goods or services;
- cancellation of a licence or permit;
- the request to undergo psychiatric or medical examinations.

Whistle-blowers who believe they suffer retaliation for submitting a Whistle-blowing Report or for taking part in its processing are invited to report this to the Report Manager.

The Whistle-blower may, however, inform ANAC of the retaliation he/she believes he/she has suffered. ANAC will inform the Labour Inspectorate for the measures within its competence.

9.3 Limitation of Liability of the Whistle-blower

A Whistle-blower who discloses or disseminates information on breaches covered by a secrecy obligation (other than on classified information, medical and forensic secrecy and court deliberations), or relating to the protection of copyright or the protection of personal data, or offending the reputation of the person involved or reported, shall not be punishable if, at the time of disclosure or dissemination, there were reasonable grounds to believe that the disclosure or dissemination of that information was necessary to disclose the breach. In those cases, any further liability, including civil or administrative, is excluded.

In any case, criminal, civil or administrative liability shall not be excluded for conduct, acts or omissions that are not related to the Whistle-blowing, reporting to the judicial or accounting authorities or public disclosure, or that are not strictly needed to disclose the breach.

9.4 Support Measures

A list of third sector entities providing support measures to whistle-blowers is established at ANAC.

The support measures provided consist of information, assistance and advice free of charge on how to report and on the protection from retaliation offered by national and EU legislation, on the rights of the person concerned and on the terms and conditions of access to legal aid.

10. DISCIPLINARY SYSTEM

Please remember that any failure to comply with the provisions in this procedure may result in disciplinary sanctions, in cases envisaged by law.

In this regard, please note that the Company may impose disciplinary sanctions, as envisaged in the Company's Disciplinary Code, the applicable National Collective Labour Agreement and Model 231, on those who

- retaliate against the Whistle-blower, obstruct or attempt to obstruct Reports, breach confidentiality obligations as described above;
- have not carried out the control and assessment of the Reports received.

11. PROCESSING PERSONAL DATA

Please note that the personal data of the Report, the Whistle-blower and the Person Reported (the latter being considered “data subjects” under the meaning of Article 4 GDPR) are processed in accordance with the GDPR and the Privacy Code.

12. PUBLICATION OF THE PROCEDURE

This Procedure is displayed and easily visible at company offices and is published on the FERRETTI CONSTRUCTION SRL website, and is made available on the company intranet.

Sommario

1.	PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI.....	2
2.	SCOPO DEL DOCUMENTO.....	2
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	2
4.	TERMINI E DEFINIZIONI.....	3
5.	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO.....	4
6.	IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI.....	4
6.1	<i>I Soggetti Segnalanti.....</i>	4
6.2	<i>Oggetto della Segnalazione – le Violazioni.....</i>	4
6.2.1	<i>Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati.....</i>	5
6.2.2	<i>Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali Interni.....</i>	6
7.	I CANALI DI SEGNALAZIONI INTERNI.....	6
7.1	<i>Segnalazione scritta tramite posta cartacea.....</i>	7
7.2	<i>Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto.....</i>	7
8.	PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALI INTERNI.....	7
8.1	<i>Ricezione e registrazione della Segnalazione.....</i>	8
8.2	<i>Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione.....</i>	9
8.3	<i>Verifiche e indagini interne.....</i>	9
8.4	<i>Riscontro alla Segnalazione.....</i>	10
8.5	<i>Conclusione del processo.....</i>	10
8.5.1	<i>Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali.....</i>	10
8.6	<i>Reporting ai Vertici Aziendali.....</i>	11
8.7	<i>Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione.....</i>	11
9.	PRINCIPI GENERALI E TUTELE.....	11
9.1	<i>Riservatezza.....</i>	12
9.2	<i>Divieto di ritorsione.....</i>	13
9.3	<i>Limitazione di responsabilità della Persona Segnalante.....</i>	14
9.4	<i>Misure di sostegno.....</i>	14
10.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	14
11.	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	14
12.	PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA.....	14

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “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” (di seguito il “**Decreto**”), ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, il Decreto individua e disciplina i soggetti segnalanti, l’oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali. Tale normativa comprende il Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, datato 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 (di seguito “**GDPR**”) e il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, insieme al Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito congiuntamente denominati “**Codice Privacy**”).

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

La presente procedura relativa a “Il sistema di Segnalazioni – *Whistleblowing*” (di seguito per brevità la “**Procedura Whistleblowing**” o la “**Procedura**”) ha lo scopo di descrivere e disciplinare il sistema di segnalazioni, fornendo opportune indicazioni ai segnalanti per l’effettuazione di una segnalazione e delineandone il processo di gestione.

In particolare, il presente documento:

- i. definisce l’ambito di applicazione del sistema di segnalazione;
- ii. identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- iii. circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- iv. identifica i canali attraverso cui effettuare le segnalazioni;
- v. identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi incluse le tutele per il soggetto segnalante e per il soggetto segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo dei canali istituiti;
- vi. definisce il processo di gestione delle Segnalazioni nelle sue varie fasi, identificandone i ruoli, le responsabilità e le modalità operative.

Nel documento si procede inoltre ad illustrare i canali segnalazioni c.d. esterni istituiti a cura dell’Autorità Nazionale di Anticorruzione – ANAC e l’eventualità di c.d. divulgazione pubblica, nonché i relativi presupposti, e limiti, di accesso, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 15 del Decreto.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Procedura *Whistleblowing* si applica ai soggetti interessati in qualità di Persona Segnalante e Persona Segnalata, come di seguito definiti, nonché alle figure e funzioni aziendali identificate da FERRETTI CONSTRUCTION SRL coinvolte nella gestione della segnalazione ricevuta.

4. TERMINI E DEFINIZIONI

Termine utilizzato	Descrizione
Persona Segnalante o Segnalante	La persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica, come meglio delineati al Paragrafo 6.1. “I Soggetti Segnalanti”.
Persona Segnalata o Segnalato	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o che è comunque implicata in tale violazione.
Segnalazione	<p>Comunicazione scritta od orale di informazione sulle Violazioni effettuata dalla Persona Segnalante, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti.</p> <p>La Segnalazione deve avere le forme e i contenuti minimi previsti nel Paragrafo 6.2.3. “Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali Interni”.</p>
Violazione	La Violazione consiste in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibili a quanto delineato al Paragrafo 6.2. “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”.
Gestore delle Segnalazioni	<p>Il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell’art. 4 del D. Lgs. 24 marzo 2023, dovrà essere <i>“una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (...) ovvero un soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato”</i>.</p> <p>Tale soggetto potrà coinvolgere anche altre funzioni aziendali, a condizione che sia costantemente garantita la riservatezza dell’identità del Segnalante e siano espressamente autorizzate a trattare dati ai sensi del GDPR.</p>
	In FERRETTI CONSTRUCTION SRL tale soggetto è identificato come al Paragrafo 8 “Processo di Gestione delle Segnalazioni per Canali Interni” della presente Procedura.

5. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019
- Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (GDPR)
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196
- Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101
- Codice Etico
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (“Modello 231”)

6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI

6.1 I Soggetti Segnalanti

I Soggetti Segnalanti cui la presente Procedura si rivolge sono tutte le persone assunte dalla Società con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale di cui all’art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50; tutti i lavoratori autonomi ai sensi dell’art. 2222 del Codice Civile e del Capo I della L. 22 maggio 2017, n. 81 (esclusi gli imprenditori, anche piccoli); i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell’art. 409, n. 3, del Codice di procedura civile; gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso la Società; le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) dell’ente, gli azionisti, nonché i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti e i consulenti, che prestino la propria attività presso la Società.

Rientrano tra i Segnalanti anche le persone: (i) il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

6.2 Oggetto della Segnalazione – le Violazioni

I Soggetti Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di Violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e relative a:

- i. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231;
- ii. illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all’Allegato al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nell’allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell’Allegato al Decreto), relativamente 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;

- iii. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
- iv. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
- v. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Sono **escluse**:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, indicate nella parte II dell'Allegato al Decreto, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza nei trasporti; tutela dell'ambiente)¹.

6.2.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di condotte/comportamenti rilevanti:

- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità (omaggi, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) a un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (ad es. agevolazione di una pratica);

¹ A titolo esemplificativo, nel settore "servizi finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo" restano fermi l'applicazione rispettivamente dell'articolo 52-ter del Testo Unico delle leggi in materia bancaria e degli articoli 4-undecies e 4-duodecies del Testo Unico della Finanza. Tali disposizioni contemplano, oltre a specifici canali di comunicazione interni, anche un canale esterno, avente come destinatario la Banca d'Italia o la Consob, a seconda del riparto di vigilanza. In materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo trova applicazione il d.lgs. 231/2007 così come modificato dal d.lgs. 90/2017 che ha introdotto l'art. 48 riguardante i sistemi interni di segnalazione delle violazioni. Inoltre, nel settore "sicurezza dei trasporti", rimane ferma l'applicazione delle norme in tema di monitoraggio degli eventi nel settore aviazione civile, di responsabilità dello Stato di bandiera ai fini della conformità alla convenzione sul lavoro marittimo, nonché le norme internazionali per la sicurezza delle navi, la prevenzione dell'inquinamento e le condizioni di vita e di lavoro a bordo per le navi che approdano nei porti comunitari e che navigano nelle acque sotto la giurisdizione degli Stati membri; infine con riferimento al settore "tutela dell'ambiente", continueranno a trovare applicazione le norme speciali sulla sicurezza delle operazioni in mare nel settore degli idrocarburi.

- manomissione di documenti attraverso la manipolazione o falsificazione di documenti aziendali o documenti ufficiali, al fine di ottenere un vantaggio illecito o ingannare le autorità competenti;
- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità (omaggi di non modico valore, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) volti a corrompere fornitori o clienti;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti.

6.2.2 Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali Interni

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentirne una opportuna gestione e di darne adeguato seguito.

A tale fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- oggetto:** una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti/comportamenti descritti;
- Persona Segnalata e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare/fornire i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- **eventuale documentazione** che possano confermare la fondatezza della Violazione o meglio circostanziarla;
- **ogni altra informazione** che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Si rammenta che la Segnalazione NON deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto a cura del Gestore delle Segnalazioni alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Si precisa che FERRETTI CONSTRUCTION SRL accetta altresì Segnalazioni in forma anonima, purché presentino gli elementi essenziali di cui sopra.

7. I CANALI DI SEGNALAZIONI INTERNI

FERRETTI CONSTRUCTION SRL ha istituito i seguenti Canali di Segnalazione Interni (che consentono Segnalazioni in forma scritta o orale):

7.1 Segnalazione scritta tramite posta cartacea

Qualora questa opzione vi risulti troppo onerosa si potrebbe optare per forma scritta cartacea con la previsione dell'utilizzo di due buste: 1 con i dati del segnalante e il documento di identità e 1 con la segnalazione. Entrambe le buste sigillate andrebbero inserite in una busta con scritto: RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE che andrà inviata a mezzo raccomandata a/r presso la sede di FERRETTI CONSTRUCTION SRL

7.2 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole.

In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

8. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALI INTERNI

FERRETTI CONSTRUCTION SRL ha identificato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, Zago Riccardo come Gestore delle Segnalazioni quale soggetto espressamente autorizzato a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi dell'art. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Si prevede che le autorizzazioni al trattamento dei dati personali siano rilasciate a tutte le persone coinvolte nella gestione della segnalazione anche diverse dal Gestore delle Segnalazioni, in base alle necessità di indagine del caso di specie.

Tale soggetto ha ricevuto adeguata e specifica formazione professionale anche in materia di protezione e sicurezza dei dati personali.

I Canali di Segnalazione Interni assicurano, protezione dei dati personali e la riservatezza:

- (i) dell'identità del Segnalante e del Segnalato;
- (ii) del contenuto della Segnalazione;
- (iii) della documentazione relativa alla Segnalazione.

Qualora la Segnalazione venga presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, questa deve essere trasmessa a quest'ultimo entro sette giorni dal ricevimento, con una notifica scritta della trasmissione al Segnalante.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- darà diligente avviso di ricezione e diligente seguito alla Segnalazione;
- adotterà misure per verificare la completezza e fondatezza delle informazioni;

- manterrà le interlocuzioni con il Segnalante e potrà richiedere, se necessario, integrazioni o ulteriori confronti ed approfondimenti;
- potrà interfacciarsi con altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione per una migliore istruttoria ed analisi della Segnalazione, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura;
- potrà svolgere attività di indagine anche con il coinvolgimento di consulenti esterni, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura.

Nei casi in cui la Segnalazione sia relativa a Violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e/o violazioni del Modello 231 (di cui al punto i) paragrafo 6.2. "Oggetto della Segnalazione – le Violazioni") e non riguardi Violazioni ascrivibili all'Organismo stesso o ad uno dei suoi componenti, il Gestore delle Segnalazioni informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, con flussi informativi che dovranno riguardare anche tutte le successive fasi del seguito della Segnalazione.

Viene di seguito delineato il processo di gestione delle Segnalazioni, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- ricezione e registrazione della Segnalazione;
- valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione;
- verifiche e indagini;
- riscontro alla Segnalazione;
- *reporting* ai Vertici Aziendali;
- conservazione delle Segnalazioni.

8.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione

A seguito della Segnalazione pervenuta attraverso i Canali Interni, il Gestore delle Segnalazioni invierà al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione stessa.

Si precisa che tale avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso rispetto al Gestore delle Segnalazioni e qualificata come Segnalazione oggetto della presente Procedura dalla stessa Persona Segnalante, tale soggetto dovrà trasmetterla al Gestore delle Segnalazioni, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia scritta della trasmissione al Segnalante.

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Gestore della Segnalazione provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Provvederà dunque ad alimentare un c.d. **Registro delle Segnalazioni** (su supporto informatico riservato) contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;

- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo 8.2. “Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione” (a) *non rilevante*; b) *non trattabile*; c) *rilevante e trattabile*);
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

Il Gestore delle Segnalazioni archiverà inoltre il Registro delle Segnalazioni su base annuale e lo conserverà per un periodo massimo di 5 anni.

8.2 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni provvede tempestivamente alla presa in carico e alla analisi preliminare della Segnalazione ricevuta.

Se necessario, e laddove le modalità di Segnalazione lo consentano, il Gestore delle Segnalazioni potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto alla Persona Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.

A seguito di tali analisi e valutazione preliminari, il Gestore delle Segnalazioni provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico *workflow* di gestione della Segnalazione stessa:

- a) Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non riconducibile a Violazioni ammissibili di cui alla presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei Soggetti Segnalanti. Il Gestore della Segnalazione, qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, ma non rilevante ai fini della presente Procedura, può sottoporre la Segnalazione stessa all’attenzione delle altre Funzioni aziendali ritenute competenti;
- b) Segnalazione non trattabile: a conclusione della fase di esame e/o a seguito dell’eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di potere procedere con ulteriori indagini;
- c) Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermino sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, il Gestore della Segnalazione dà avvio alla fase di verifica e indagine, descritta al paragrafo successivo.

8.3 Verifiche e indagini interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come “rilevante e trattabile”, il Gestore delle Segnalazioni procederà con l’avvio delle verifiche e indagini interne, al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

Il Gestore delle Segnalazioni si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione alla Persona Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell’istruttoria.

Il Segnalato può essere sentito (o sua richiesta viene sentito) nel processo di gestione della Segnalazione interna, anche attraverso l’acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nell’ambito dell’attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture/Funzioni aziendali adeguatamente qualificate e/o di consulenti esterni (fornendo le dovute garanzie).

di riservatezza e tutele). Tali figure, redigeranno un Report relativo alle attività svolte, che verrà inviato al Gestore delle Segnalazioni.

Degli esiti della fase istruttoria sarà data informativa scritta al CdA, come previsto al Par. 8.6.

Nei casi in cui la Segnalazione sia relativa a Violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 e violazioni del Modello 231 (di cui al punto i) paragrafo 6.2. “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”), il Gestore delle Segnalazioni informerà tempestivamente l’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, garantendo successivamente adeguati flussi informativi riguardo al progressivo sviluppo del seguito della Segnalazione.

8.4 Riscontro alla Segnalazione

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni provvede a dare riscontro al Segnalante mediante mezzo idoneo relativamente alla Segnalazione in merito al seguito che è stato dato o che s’intende dare alla Segnalazione.

8.5 Conclusione del processo

All’esito della fase di analisi, il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto (esclusivamente per le segnalazioni rilevanti e trattabili), in cui dovranno risultare:

- a) gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- b) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- c) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- d) l’esito e la conclusione dell’analisi e le eventuali azioni da intraprendere.

Nei casi in cui la Segnalazione sia relativa a Violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 e violazioni del Modello 231 (di cui al punto i) paragrafo 6.2. “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”), il Gestore delle Segnalazioni trasmetterà all’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 il suddetto rapporto, per eventuali sue osservazioni/raccomandazioni.

Nei casi in cui, all’esito dell’analisi, risulti che la Segnalazione sia fondata, oppure infondata e sia stata effettuata con dolo o colpa grave del Segnalante, il Gestore delle Segnalazioni procederà a trasmettere il relativo rapporto alla funzione aziendale competente per la valutazione delle opportune iniziative, anche eventualmente disciplinari.

8.5.1 Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari o altre azioni, il Gestore delle Segnalazioni coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato o altra figura Delegata all’uopo, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

8.6 Reporting ai Vertici Aziendali

Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno in una reportistica ad hoc (che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione). Il Gestore delle Segnalazioni ha la responsabilità di informare, attraverso una reportistica specifica, tempestivamente l'Organo Dirigente, l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 (qualora già non precedentemente informato), circa l'esito delle indagini e valutazioni effettuate rispetto alle Segnalazioni rivelatesi fondate.

8.7 Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

9. PRINCIPI GENERALI E TUTELE

Di seguito si riportano i principi e le tutele che la Società si impegna a garantire nel processo di gestione delle Segnalazioni.

La corretta gestione del sistema di Segnalazioni supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno di FERRETTI CONSTRUCTION SRL. Tale scopo può essere solo raggiunto se i Segnalanti hanno a disposizione non solo i canali di segnalazione, ma anche la garanzia di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti di FERRETTI CONSTRUCTION SRL o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata.

FERRETTI CONSTRUCTION SRL a tal fine tutela il Segnalante garantendo la **riservatezza** sulla sua identità e prevedendo espressamente il **divieto di atti di ritorsione** per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, coerentemente alle previsioni del Decreto, oltre alle limitazioni di responsabilità di cui all'art. 20 del Decreto.

Tali tutele e le misure di protezione previste dal Decreto in favore del Segnalante si applicano, valorizzando la buona fede del Segnalante stesso, solo se ricorrono le seguenti condizioni:

- il Segnalante, al momento della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, aveva fondato motivo di ritenere che le Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione riportato nel paragrafo 6.2. - "Oggetto della Segnalazione – le Violazioni";
- la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura, nonché delle disposizioni del Decreto.

Tali tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, tali tutele e misure di protezione si applicano anche in favore:

- dei cosiddetti “facilitatori”, ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest’ultimo un rapporto stabile ed abituale;
- degli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Eventuali comportamenti in violazione delle tutele previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e potrà essere sanzionata da ANAC con una sanzione amministrativa pecuniaria, secondo quanto previsto dall’art. 21 del Decreto.

9.1 Riservatezza

La Società garantisce la riservatezza dell’identità del Segnalante, del Segnalato, del contenuto della Segnalazione e della documentazione trasmessa.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L’identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità non può essere rivelata senza l’espreso consenso del Segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, come identificati nella presente Procedura.

Inoltre, l’identità del Segnalante:

- nell’ambito del procedimento penale, 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, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell’ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, qualora la contestazione del relativo addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. 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 soggetto incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, dovrà essere data comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati e gli dovrà essere richiesto per iscritto se intenda prestare il consenso a rivelare la propria identità, con avviso che – in caso contrario – la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

È inoltre dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione dell’identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile alla difesa del Segnalato.

L'identità del Segnalato e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella Segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante al presente paragrafo.

9.2 Divieto di ritorsione

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una Segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate ritorsioni, in presenza di tutti i requisiti della relativa nozione sopra riferita:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta promozione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta conversione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detto rinnovo, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- 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;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

I Segnalanti che ritengano di subire ritorsioni per aver fatto una Segnalazione o per aver partecipato al suo trattamento sono invitati a segnalarlo al Gestore delle Segnalazioni.

Il Segnalante potrà, comunque, comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito; ANAC informerà l'Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

9.3 Limitazione di responsabilità della Persona Segnalante

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

9.4 Misure di sostegno

È istituito presso ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

Si rammenta che l'eventuale mancato rispetto di quanto contenuto nella presente procedura può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nelle ipotesi previste dalla legge.

A tale riguardo si chiarisce che la Società potrà imporre sanzioni disciplinari così come previste dal Codice Disciplinare della Società, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e dal Modello 231, a coloro i quali:

- commettano ritorsioni nei confronti del Segnalante, ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni, violino gli obblighi di riservatezza come sopra descritti;
- non abbiano effettuato l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Si precisa che i dati personali della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

12. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura è esposta e resa facilmente visibile presso le sedi aziendali e pubblicata sul sito web di FERRETTI CONSTRUCTION SRL, ed è inoltre resa disponibile nella intranet aziendale.