

# Whistleblowing

## LINEA GUIDA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, ANCHE ANONIME DELLA SOCIETÀ

BRUNO

DIMO

EURONICS

LA VIA LATTEA

RIMEP

SIEM

## **LINEA GUIDA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, ANCHE ANONIME DELLA SOCIETÀ**

### Sommario

<b>1. OBIETTIVI.....</b>	<b>2</b>
<b>2. RIFERIMENTI NORMATIVI.....</b>	<b>2</b>
<b>3. DESTINATARI .....</b>	<b>2</b>
<b>4. DEFINIZIONI .....</b>	<b>3</b>
<b>5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>6. ESCLUSIONI .....</b>	<b>4</b>
<b>7. CANALE DI SEGNALAZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE.....</b>	<b>5</b>
<b>9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>6</b>
<b>10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE.....</b>	<b>8</b>
<b>11. INFRAZIONE DELLA LINEA GUIDA.....</b>	<b>10</b>

## **1. OBIETTIVI**

Il presente documento ha il principale obiettivo di assicurare all'interno della Società e di tutte le sue unità locali l'osservanza delle previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing – applicabile dal 15 luglio 2023 alle Società che hanno impiegato una media annua superiore a 250 lavoratori – e, pertanto, di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo. Con il presente documento l'intento è, conseguentemente, quello di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

## **2. RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Legge 179/2017 – 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;
- D. Lgs. 24/2023 – 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;
- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- 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.

## **3. DESTINATARI**

La presente procedura è diretta a:

- tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che sono vincolati alla predetta sulla base di un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D.Lgs. 81/2015 (a titolo esemplificativo, somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc);
- consulenti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli amministratori, i soci della Società e chiunque esercita funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, della Società.

#### **4. DEFINIZIONI**

- **Segnalazione:** comunicazione scritta che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere in violazione di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità e della normativa interna alla Società.  
Non rientrano nella nozione di Segnalazione le informazioni relative a violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- **Segnalante o Whistleblower:** chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di un comportamento illecito, di una irregolarità o di una violazione delle procedure aziendali ed effettui la Segnalazione.
- **Segnalato:** soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Facilitatore:** colui che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, che opera nel suo medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni:** organo esterno composto da un professionista autonomo, dedicato e formato a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante l'apposita piattaforma Informatica My Whistleblowing. Nella gestione delle attività operative il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate mediante apposita lettera.
- **Piattaforma informatica SaaS "My Whistleblowing"** (di seguito anche **"My Whistleblowing"**): canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

#### **5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

La Segnalazione può avere ad oggetto condotte o comportamenti, nonché inottemperanze, omissioni e condotte irregolari, di cui si ha avuto conoscenza nel contesto lavorativo o anche il solo sospetto siano stati realizzati – o che si ritiene potrebbero esserlo - in violazione di leggi e regolamenti, nazionali e/o europei, o regole interne, che coinvolgano direttamente o indirettamente la Società.

Tra queste rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. atti di concorrenza sleale, delitti contro il patrimonio aziendale, frodi in commercio, ecc.;
2. violazione delle norme in tema di conformità del prodotto, tutela del consumatore e, in generale, che regolano i servizi e i prodotti immessi sul mercato;
3. inosservanze dei principi generali di comportamento che ispirano l'operato della Società (ad esempio, molestie e comportamenti inappropriati nei confronti del personale della società e di coloro che operano in nome e per conto della medesima);
4. violazioni del sistema normativo interno della Società;
5. violazione delle norme in materia di aiuti di Stato, finanziamenti e benefici pubblici, nonché di quelle in tema di sicurezza sul lavoro, nonché condotte rilevanti ex D. Lgs. 231/2001.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve

contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui il soggetto che compie la Segnalazione non opti per la modalità anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## **6. ESCLUSIONI**

Non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, è opportuno che le predette Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni anonime rientrano nell'oggetto del presente documento solo se rispettano i requisiti di cui al punto 5.

Non sono ammesse le Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro o attriti tra colleghi, che dovranno essere inviate alla Direzione Risorse Umane, che si occuperà della relativa gestione.

Non saranno altresì gestite secondo la presente Linea Guida le informazioni già di dominio pubblico.

## **7. CANALE DI SEGNALAZIONE**

Al fine di agevolare la gestione delle Segnalazioni e garantire il rispetto delle prescrizioni normative previste al riguardo, la Società ha implementato la piattaforma **My Whistleblowing** quale canale di segnalazione informatico idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, accessibile dal sito *noi.euronics.it*.

La Piattaforma My Whistleblowing permette di effettuare segnalazioni scritte, con la possibilità di caricare documenti e contenuti video.

È consentito al Segnalante di effettuare la Segnalazione:

(a) in forma anonima utilizzando l'apposita opzione:

(b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge.

All'atto dell'invio sarà rilasciato al Segnalante che abbia indicato un canale di contatto un avviso di avvenuta consegna della Segnalazione. Ricevuta la Segnalazione, sarà emesso avviso ricevimento della Segnalazione medesima entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il Segnalante potrà verificare lo stato di gestione della Segnalazione mediante accesso alla piattaforma My Whistleblowing e interagire con il Gestore delle Segnalazioni ricorrendo all'apposito box di messagistica.

Attraverso la Piattaforma My Whistleblowing il Segnalante può inoltre richiedere un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

## **8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE**

### **Segnalazione esterna ad ANAC**

Ferma restando la preferenza per il canale interno, si precisa che il Segnalante potrà ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC solo se:

- in seguito a Segnalazione, effettuata mediante il ricorso al canale interno della Società, la medesima non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti sopra elencati la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo che segue.

### **Divulgazione pubblica**

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due Segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo che segue.

## **Denuncia**

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

### **9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Una volta ricevuta la Segnalazione, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a.** *Registrazione;*
- b.** *istruttoria;*
- c.** *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d.** *Archiviazione*
- e.** *Reportistica*

#### **a. Registrazione**

Effettuata la Segnalazione su My Whistleblowing sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni sarà tenuto a dare immediato riscontro, e comunque entro il termine di 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione, di presa in carico della predetta a colui che abbia condiviso un canale di contatto.

#### **b. Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta. A tal fine il Gestore delle Segnalazioni effettua un primo *screening* volto a verificare se la Segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata, rientrante nei casi di esclusione di cui al punto 6) procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro.
- in caso la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

### **c. Istruttoria e comunicazione dell'esito**

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore delle Segnalazioni che potrà avvalersi, se del caso, di risorse interne e/o professionisti esterni adeguatamente formati e autorizzati mediante apposita lettera per la conduzione delle attività istruttorie.

Il Gestore delle Segnalazioni non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Gestore delle Segnalazioni dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Di ogni indagine, il Gestore delle Segnalazioni prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Valutazione attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria alla Direzione Risorse Umane per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni, al termine dell'istruttoria, ove possibile, informa il Segnalante delle risultanze della medesima, tramite comunicazione e-mail o attraverso il codice di verifica generato dalla piattaforma online entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

I suddetti termini possono essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

### **d. Archiviazione**

Tutte le attività svolte dal Gestore delle Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma My Whistleblowing, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa e non sono modificabili né cancellabili.



Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per un periodo non superiore a cinque anni, decorrente dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

#### **e. Reportistica**

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, provvederà a predisporre una reportistica semestrale delle Segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione della Società.

### **10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE**

Le tutele che seguono si applicano se il Segnalante al momento della Segnalazione, sia mediante canali interni che esterni o denuncia:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente Linea Guida.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui al presente paragrafo non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la partecipazione maggioritaria;

- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società o ente ad essa collegato);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

Le tutele in questione si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile.

### **Riservatezza**

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso il canale interno, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Gestore delle Segnalazioni sia venuto a conoscenza. L'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente allorché la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

### **Tutela da ritorsioni**

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o 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 lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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; A
- 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.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

## **11. INFRAZIONE DELLA LINEA GUIDA**

La mancata osservanza della presente Linea Guida comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento, fermo in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che - a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Linea Guida;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- sanzioni a carico dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

**DIMO S.p.A.**

Sede Legale  
13100 Vercelli (VC) - Via Trino, 119  
Tel. +39 0161.296511  
Fax +39 0161.296589  
REA/VC n. 148374  
Reg. Imp. 00170580062  
Cod. Fisc. / Part. I.V.A. 00170580062  
Codice SDI: HHBD9AK  
Capitale Sociale Euro 5.200.000,00 i.v.

---

## LINEA GUIDA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, ANCHE ANONIME DELLA SOCIETÀ

### Sommario

1. OBIETTIVI.....	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
3. DESTINATARI .....	3
4. DEFINIZIONI .....	4
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	4
6. ESCLUSIONI .....	5
7. CANALE DI SEGNALAZIONE.....	5
8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE.....	6
9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	7
10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE .....	8
11. INFRAZIONE DELLA LINEA GUIDA.....	10

<b>n.</b>	<b>Data decorrenza</b>	<b>Oggetto</b>
0	01/09/2023	Adozione del documento

## **1. OBIETTIVI**

Il presente documento ha il principale obiettivo di assicurare all'interno della Società e di tutte le sue unità locali l'osservanza delle previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing – applicabile dal 15 luglio 2023 alle Società che hanno impiegato una media annua superiore a 250 lavoratori – e, pertanto, di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo. Con il presente documento l'intento è, conseguentemente, quello di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

## **2. RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Legge 179/2017 – 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;
- D. Lgs. 24/2023 – 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;
- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- 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.

## **3. DESTINATARI**

La presente procedura è diretta a:

- tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che sono vincolati alla predetta sulla base di un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D.Lgs. 81/2015 (a titolo esemplificativo, somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc);
- consulenti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli amministratori, i soci della Società e chiunque esercita funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, della Società.

#### 4. DEFINIZIONI

- **Segnalazione:** comunicazione scritta che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere in violazione di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità e della normativa interna alla Società.  
Non rientrano nella nozione di Segnalazione le informazioni relative a violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- **Segnalante o Whistleblower:** chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di un comportamento illecito, di una irregolarità o di una violazione delle procedure aziendali ed effettui la Segnalazione.
- **Segnalato:** soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Facilitatore:** colui che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, che opera nel suo medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni:** organo esterno composto da un professionista autonomo, dedicato e formato a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante l'apposita piattaforma Informatica My Whistleblowing. Nella gestione delle attività operative il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate mediante apposita lettera.
- **Piattaforma informatica SaaS "My Whistleblowing"** (di seguito anche **"My Whistleblowing"**): canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

#### 5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può avere ad oggetto condotte o comportamenti, nonché inottemperanze, omissioni e condotte irregolari, di cui si ha avuto conoscenza nel contesto lavorativo o anche il solo sospetto siano stati realizzati – o che si ritiene potrebbero esserlo - in violazione di leggi e regolamenti, nazionali e/o europei, o regole interne, che coinvolgono direttamente o indirettamente la Società.

Tra queste rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. atti di concorrenza sleale, delitti contro il patrimonio aziendale, frodi in commercio, ecc.;
2. violazione delle norme in tema di conformità del prodotto, tutela del consumatore e, in generale, che regolano i servizi e i prodotti immessi sul mercato;
3. inosservanze dei principi generali di comportamento che ispirano l'operato della Società (ad esempio, molestie e comportamenti inappropriati nei confronti del personale della società e di coloro che operano in nome e per conto della medesima);
4. violazioni del sistema normativo interno della Società;
5. violazione delle norme in materia di aiuti di Stato, finanziamenti e benefici pubblici, nonché di quelle in tema di sicurezza sul lavoro, nonché condotte rilevanti ex D. Lgs. 231/2001.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve

contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui il soggetto che compie la Segnalazione non opti per la modalità anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 6. ESCLUSIONI

Non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, è opportuno che le predette Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni anonime rientrano nell'oggetto del presente documento solo se rispettano i requisiti di cui al punto 5. Non sono ammesse le Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro o attriti tra colleghi, che dovranno essere inviate all'Ufficio del personale, che si occuperà della relativa gestione.

Non saranno altresì gestite secondo la presente Linea Guida le informazioni già di dominio pubblico.

## 7. CANALE DI SEGNALAZIONE

Al fine di agevolare la gestione delle Segnalazioni e garantire il rispetto delle prescrizioni normative previste al riguardo, la Società ha implementato la piattaforma **My Whistleblowing** quale canale di segnalazione informatico idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, accessibile dalla intranet aziendale e dal sito web istituzionale della Società.

La Piattaforma My Whistleblowing permette di effettuare segnalazioni scritte, con la possibilità di caricare documenti e contenuti video.

È consentito al Segnalante di effettuare la Segnalazione:

(a) in forma anonima utilizzando l'apposita opzione:

(b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge.

All'atto dell'invio sarà rilasciato al Segnalante che abbia indicato un canale di contatto un avviso di avvenuta consegna della Segnalazione. Ricevuta la Segnalazione, sarà emesso avviso ricevimento della Segnalazione medesima entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il Segnalante potrà verificare lo stato di gestione della Segnalazione mediante accesso alla piattaforma My Whistleblowing e interagire con il Gestore delle Segnalazioni ricorrendo all'apposito box di messagistica.

Attraverso la Piattaforma My Whistleblowing il Segnalante può inoltre richiedere un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà



documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni dovesse ricevere una Segnalazione attraverso canali diversi da quello sopra indicato, questi dovrà: i) trasmettere la Segnalazione all'indirizzo e-mail segnalazioni@dimospa.it entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione.

## **8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE**

### **Segnalazione esterna ad ANAC**

Ferma restando la preferenza per il canale interno, si precisa che il Segnalante potrà ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC solo se:

- in seguito a Segnalazione, effettuata mediante il ricorso al canale interno della Società, la medesima non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti sopra elencati la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10 che segue.

### **Divulgazione pubblica**

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due Segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10 che segue.

### **Denuncia**

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

## 9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Una volta ricevuta la Segnalazione, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a.** *Registrazione;*
- b.** *istruttoria;*
- c.** *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d.** *Archiviazione*
- e.** *Reportistica*

### **a. Registrazione**

Effettuata la Segnalazione su My Whistleblowing sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni sarà tenuto a dare immediato riscontro, e comunque entro il termine di 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione, di presa in carico della predetta a colui che abbia condiviso un canale di contatto.

### **b. Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta. A tal fine il Gestore delle Segnalazioni effettua un primo *screening* volto a verificare se la Segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata, rientrante nei casi di esclusione di cui al punto 6) procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro.
- in caso la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

### **c. Istruttoria e comunicazione dell'esito**

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore delle Segnalazioni che potrà avvalersi, se del caso, di risorse interne e/o professionisti esterni adeguatamente formati e autorizzati mediante apposita lettera per la conduzione delle attività istruttorie.

Il Gestore delle Segnalazioni non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Gestore delle Segnalazioni dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Di ogni investigazione, il Gestore delle Segnalazioni prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, la Direzione Aziendale attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Trasmette l'esito dell'istruttoria all'Ufficio del personale per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni, al termine dell'istruttoria, ove possibile, informa il Segnalante delle risultanze della medesima, tramite comunicazione e-mail o attraverso il codice di verifica generato dalla piattaforma online entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

I suddetti termini possono essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

#### **d. Archiviazione**

Tutte le attività svolte dal Gestore delle Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma My Whistleblowing, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa e non sono modificabili né cancellabili.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per un periodo non superiore a cinque anni, decorrente dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

#### **e. Reportistica**

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, provvederà a predisporre una reportistica semestrale delle Segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione della Società.

## **10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE**

Le tutele che seguono si applicano se il Segnalante al momento della Segnalazione, sia mediante canali interni che esterni o denuncia:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di

- fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente Linea Guida.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui al presente paragrafo non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società o ente ad essa collegato);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

Le tutele in questione si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile.

### **Riservatezza**

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso il canale interno, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Gestore delle Segnalazioni sia venuto a conoscenza. L'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente allorché la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per

esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

### **Tutela da ritorsioni**

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o 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 lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

## **11. INFRAZIONE DELLA LINEA GUIDA**

La mancata osservanza della presente Linea Guida comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento, fermo in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che - a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Linea Guida;

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- sanzioni a carico dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

**LINEA GUIDA PER LA GESTIONE  
DELLE SEGNALAZIONI, ANCHE  
ANONIME DELLA SOCIETÀ**

**Sommario**

<b>1. OBIETTIVI .....</b>	<b>3</b>
<b>2. RIFERIMENTI NORMATIVI .....</b>	<b>3</b>
<b>3. DESTINATARI .....</b>	<b>3</b>
<b>4. DEFINIZIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>6. ESCLUSIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>7. CANALE DI SEGNALAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE .....</b>	<b>6</b>
<b>9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>7</b>
<b>10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE.....</b>	<b>8</b>
<b>11. INFRAZIONE DELLA LINEA GUIDA .....</b>	<b>10</b>

n.	Data decorrenza	Oggetto
0	15/12/2023	Adozione del documento



## 1. OBIETTIVI

Il presente documento, adottato da Euronics Italia SpA, ha il principale obiettivo di assicurare all'interno della Società e di tutte le sue unità locali l'osservanza delle previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing – applicabile dal 15 luglio 2023 a coloro che hanno impiegato una media annua di lavoratori in misura pari o superiore a 250 unità e dal 17 dicembre 2023 alle Società che hanno impiegato una media annua di lavoratori in misura compresa tra 50 e 249 unità – e, pertanto, di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo. Con il presente documento l'intento è, conseguentemente, quello di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 179/2017 – 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;
- D. Lgs. 24/2023 – 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;
- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- 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.

## 3. DESTINATARI

La presente procedura è diretta a:

- tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che sono vincolati alla predetta sulla base di un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D.Lgs. 81/2015 (a titolo esemplificativo, somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc);
- consulenti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli amministratori, i soci della Società e chiunque esercita funzioni di amministrazione, direzione,

controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, della Società.

#### 4. DEFINIZIONI

- **Segnalazione:** comunicazione scritta che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere in violazione di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità e della normativa interna alla Società.  
Non rientrano nella nozione di Segnalazione le informazioni relative a violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- **Segnalante o Whistleblower:** chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di un comportamento illecito, di una irregolarità o di una violazione delle procedure aziendali ed effettui la Segnalazione.
- **Segnalato:** soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Facilitatore:** colui che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, che opera nel suo medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni:** organo esterno composto da un professionista autonomo, dedicato e formato a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante l'apposita piattaforma Informatica My Whistleblowing. Nella gestione delle attività operative il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate mediante apposita lettera.
- **Piattaforma informatica SaaS "My Whistleblowing"** (di seguito anche **"My Whistleblowing"**): canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

#### 5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può avere ad oggetto condotte o comportamenti, nonché inottemperanze, omissioni e condotte irregolari, di cui si ha avuto conoscenza nel contesto lavorativo o anche il solo sospetto siano stati realizzati – o che si ritiene potrebbero esserlo - in violazione di leggi e regolamenti, nazionali e/o europei, o regole interne, che coinvolgono direttamente o indirettamente la Società.

Tra queste rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. atti di concorrenza sleale, delitti contro il patrimonio aziendale, frodi in commercio, ecc.;
2. violazione delle norme in tema di conformità del prodotto, tutela del consumatore e, in generale, che regolano i servizi e i prodotti immessi sul mercato;
3. inosservanze dei principi generali di comportamento che ispirano l'operato della Società (ad esempio, molestie e comportamenti inappropriati nei confronti del personale della società e di coloro che operano in nome e per conto della medesima);

4. violazioni del regolamento interno della Società in merito alle regole comportamentali cui è tenuto il personale aziendale e/o delle policy e delle procedure dalla stessa adottate;
5. condotte violative della tutela dei dati personali;
6. violazione delle norme in materia di aiuti di Stato, finanziamenti e benefici pubblici, nonché di quelle in tema di sicurezza sul lavoro, nonché condotte rilevanti ex D. Lgs. 231/2001.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui il soggetto che compie la Segnalazione non opti per la modalità anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 6. ESCLUSIONI

Non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, è opportuno che le predette Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni anonime rientrano nell'oggetto del presente documento solo se rispettano i requisiti di cui al punto 5.

Non sono ammesse le Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro o attriti tra colleghi, che dovranno essere inviate alla funzione *Human Resources*, che si occuperà della relativa gestione.

Non saranno altresì gestite secondo la presente Linea Guida le informazioni già di dominio pubblico.

## 7. CANALE DI SEGNALAZIONE

Al fine di agevolare la gestione delle Segnalazioni e garantire il rispetto delle prescrizioni normative previste al riguardo, la Società ha implementato la piattaforma **My Whistleblowing** quale canale di segnalazione informatico idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, accessibile dalla intranet aziendale e dal sito web istituzionale della Società.

La Piattaforma My Whistleblowing permette di effettuare segnalazioni scritte, con la possibilità di

caricare documenti e contenuti video.

È consentito al Segnalante di effettuare la Segnalazione:

(a) in forma anonima utilizzando l'apposita opzione:

(b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge.

All'atto dell'invio sarà rilasciato al Segnalante che abbia indicato un canale di contatto un avviso di avvenuta consegna della Segnalazione. Ricevuta la Segnalazione, sarà emesso avviso ricevimento della Segnalazione medesima entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il Segnalante potrà verificare lo stato di gestione della Segnalazione mediante accesso alla piattaforma My Whistleblowing e interagire con il Gestore delle Segnalazioni ricorrendo all'apposito box di messagistica.

Attraverso la Piattaforma My Whistleblowing il Segnalante può inoltre richiedere un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni dovesse ricevere una Segnalazione attraverso canali diversi da quello sopra indicato, questi dovrà: i) trasmettere la Segnalazione all'indirizzo e-mail [whistleblowing@pucciopenalisti.it](mailto:whistleblowing@pucciopenalisti.it) entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione.

## 8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

### Segnalazione esterna ad ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno, si precisa che il Segnalante potrà ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC solo se:

- in seguito a Segnalazione, effettuata mediante il ricorso al canale interno della Società, la medesima non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti sopra elencati la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10) che segue.

### Divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna all'ANAC e nessuna

- delle due Segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10) che segue.

### **Denuncia**

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

## **9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Una volta ricevuta la Segnalazione, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. Registrazione;*
- b. Istruttoria;*
- c. Investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. Archiviazione*
- e. Reportistica*

### **a. Registrazione**

Effettuata la Segnalazione su My Whistleblowing sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni sarà tenuto a dare immediato riscontro, e comunque entro il termine di 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione, di presa in carico della predetta a colui che abbia condiviso un canale di contatto.

### **b. Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta. A tal fine il Gestore delle Segnalazioni effettua un primo *screening* volto a verificare se la Segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023 e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata, rientrando nei casi di esclusione di cui al punto 6) procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro.
- in caso la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

### **c. Istruttoria e comunicazione dell'esito**

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnala e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore delle Segnalazioni che potrà avvalersi, se del caso, di risorse interne e/o professionisti esterni adeguatamente formati e autorizzati mediante apposita lettera per la conduzione delle attività istruttorie.

Il Gestore delle Segnalazioni non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Gestore delle Segnalazioni dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Di ogni investigazione, il Gestore delle Segnalazioni prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore delle Segnalazioni attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive e, se lo ritiene opportuno, trasmette l'esito dell'istruttoria alla Direzione Human Resources per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni, al termine dell'istruttoria, ove possibile, informa il Segnalante delle risultanze della medesima, tramite comunicazione e-mail o attraverso il codice di verifica generato dalla

piattaforma online entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

I suddetti termini possono essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

#### **d. Archiviazione**

Tutte le attività svolte dal Gestore delle Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma My Whistleblowing, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa e non sono modificabili né cancellabili.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per un periodo non superiore a cinque anni, decorrente dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

#### **e. Reportistica**

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, provvederà a predisporre una reportistica semestrale delle Segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione della Società.

## **10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE**

Le tutele che seguono si applicano se il Segnalante al momento della Segnalazione, sia mediante canali interni che esterni o denuncia:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente Linea Guida.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui al presente paragrafo non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame

- affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione
- del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;
  - colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
  - enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
  - enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società o ente ad essa collegato);
  - enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

Le tutele in questione si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile.

### **Riservatezza**

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso il canale interno, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Gestore delle Segnalazioni sia venuto a conoscenza. L'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente allorché la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

### **Tutela da ritorsioni**

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata.



A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o 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 lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

## 11. INFRAZIONE DELLA LINEA GUIDA

La mancata osservanza della presente Linea Guida comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dal Contratto Collettivo di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, fermo in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che - a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Linea Guida;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- sanzioni a carico dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservate.

## LINEA GUIDA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, ANCHE ANONIME DELLA SOCIETÀ

### Sommario

1. OBIETTIVI.....	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI .....	3
3. DESTINATARI .....	3
4. DEFINIZIONI .....	4
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	4
6. ESCLUSIONI.....	5
7. CANALE DI SEGNALAZIONE.....	5
8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE.....	6
9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	7
10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE.....	9
11. INFRAZIONE DELLA LINEA GUIDA.....	11

LA VIA LATTEA S.p.A. – Società a Socio Unico

Sede Legale: Via Adolfo Celi, 117 - 98125 Messina - Tel. 090/6255346 - Fax 090/6255344

Sito Internet: [www.euronics.it/laviallattea](http://www.euronics.it/laviallattea); mail: [info@laviallattea.it](mailto:info@laviallattea.it); mail pec: [laviallattea@mypec.eu](mailto:laviallattea@mypec.eu)

Capitale sociale Euro 15.000.000 - P.I. 01577750837 - C.C.I.A.A. Messina n. 124916 Reg. Soc. n. 8294

n.	Data decorrenza	Oggetto
0	15/12/2023	Adozione del documento

LA VIA LATTEA S.p.A. – Società a Socio Unico

Sede Legale: Via Adolfo Celi, 117 - 98125 Messina - Tel. 090/6255346 - Fax 090/6255344

Sito Internet: [www.euronics.it/lavialattea](http://www.euronics.it/lavialattea); mail: [info@lavialattea.it](mailto:info@lavialattea.it); mail pec: [lavialattea@mypec.eu](mailto:lavialattea@mypec.eu)

Capitale sociale Euro 15.000.000 - P.I. 01577750837 - C.C.I.A.A. Messina n. 124916 Reg. Soc. n. 8294

## 1. OBIETTIVI

Il presente documento ha il principale obiettivo di assicurare all'interno della Società e di tutte le sue unità locali l'osservanza delle previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing – applicabile dal 15 luglio 2023 a coloro che hanno impiegato una media annua di lavoratori in misura pari o superiore a 250 unità e dal 17 dicembre 2023 alle Società che hanno impiegato una media annua di lavoratori in misura compresa tra 50 e 249 unità – e, pertanto, di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo. Con il presente documento l'intento è, conseguentemente, quello di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 179/2017 – 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;
- D. Lgs. 24/2023 – 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;
- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- 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.

## 3. DESTINATARI

La presente procedura è diretta a:

- tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che sono vincolati alla predetta sulla base di un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D.Lgs. 81/2015 (a titolo esemplificativo, somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc);
- consulenti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli amministratori, i soci della Società e chiunque esercita funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, della Società.

#### 4. DEFINIZIONI

- **Segnalazione:** comunicazione scritta che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere in violazione di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità e della normativa interna alla Società.  
Non rientrano nella nozione di Segnalazione le informazioni relative a violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- **Segnalante o Whistleblower:** chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di un comportamento illecito, di una irregolarità o di una violazione delle procedure aziendali ed effettui la Segnalazione.
- **Segnalato:** soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Facilitatore:** colui che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, che opera nel suo medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni:** organo esterno composto da un professionista autonomo, dedicato e formato a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante l'apposita piattaforma Informatica My Whistleblowing. Nella gestione delle attività operative il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate mediante apposita lettera.
- **Piattaforma informatica SaaS "My Whistleblowing"** (di seguito anche **"My Whistleblowing"**): canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

#### 5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può avere ad oggetto condotte o comportamenti, nonché inottemperanze, omissioni e condotte irregolari, di cui si ha avuto conoscenza nel contesto lavorativo o anche il solo sospetto siano stati realizzati – o che si ritiene potrebbero esserlo - in violazione di leggi e regolamenti, nazionali e/o europei, o regole interne, che coinvolgano direttamente o indirettamente la Società.

Tra queste rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. atti di concorrenza sleale, delitti contro il patrimonio aziendale, frodi in commercio, ecc.;
2. violazione delle norme in tema di conformità del prodotto, tutela del consumatore e, in generale, che regolano i servizi e i prodotti immessi sul mercato;
3. inosservanze dei principi generali di comportamento che ispirano l'operato della Società (ad esempio, molestie e comportamenti inappropriati nei confronti del personale della società e di coloro che operano in nome e per conto della medesima);
4. violazioni del sistema normativo interno della Società;
5. violazione delle norme in materia di aiuti di Stato, finanziamenti e benefici pubblici, nonché di quelle in tema di sicurezza sul lavoro, nonché condotte rilevanti ex D. Lgs. 231/2001.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui il soggetto che compie la Segnalazione non opti per la modalità anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 6. ESCLUSIONI

Non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, è opportuno che le predette Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni anonime rientrano nell'oggetto del presente documento solo se rispettano i requisiti di cui al punto 5.

Non sono ammesse le Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro o attriti tra colleghi, che dovranno essere inviate alla funzione *Human Resources*, che si occuperà della relativa gestione.

Non saranno altresì gestite secondo la presente Linea Guida le informazioni già di dominio pubblico.

## 7. CANALE DI SEGNALAZIONE

Al fine di agevolare la gestione delle Segnalazioni e garantire il rispetto delle prescrizioni normative previste al riguardo, la Società ha implementato la piattaforma **My Whistleblowing** quale canale di segnalazione informatico idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, accessibile dalla intranet aziendale e dal sito web istituzionale della Società.

La Piattaforma My Whistleblowing permette di effettuare segnalazioni scritte, con la possibilità di caricare documenti e contenuti video.

È consentito al Segnalante di effettuare la Segnalazione:

(a) in forma anonima utilizzando l'apposita opzione:

(b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge.

All'atto dell'invio sarà rilasciato al Segnalante che abbia indicato un canale di contatto un avviso di avvenuta consegna della Segnalazione. Ricevuta la Segnalazione, sarà emesso avviso ricevimento della Segnalazione medesima entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il Segnalante potrà verificare lo stato di gestione della Segnalazione mediante accesso alla piattaforma My Whistleblowing e interagire con il Gestore delle Segnalazioni ricorrendo all'apposito box di messagistica.

Attraverso la Piattaforma My Whistleblowing il Segnalante può inoltre richiedere un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni dovesse ricevere una Segnalazione attraverso canali diversi da quello sopra indicato, questi dovrà: i) trasmettere la Segnalazione all'indirizzo e-mail [whistleblowing@pucciopenalisti.it](mailto:whistleblowing@pucciopenalisti.it) entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione.

## **8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE**

### **Segnalazione esterna ad ANAC**

Ferma restando la preferenza per il canale interno, si precisa che il Segnalante potrà ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC solo se:

- in seguito a Segnalazione, effettuata mediante il ricorso al canale interno della Società, la medesima non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti sopra elencati la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10) che segue.

### **Divulgazione pubblica**

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due Segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10) che segue.

### **Denuncia**

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

## **9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Una volta ricevuta la Segnalazione, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a.** *Registrazione;*
- b.** *istruttoria;*
- c.** *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d.** *Archiviazione*
- e.** *Reportistica*

### **a. Registrazione**

Effettuata la Segnalazione su My Whistleblowing sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni sarà tenuto a dare immediato riscontro, e comunque entro il termine di 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione, di presa in carico della predetta a colui che abbia condiviso un canale di contatto.

### **b. Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta. A tal fine il Gestore delle Segnalazioni effettua un primo *screening* volto a verificare se la Segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata, rientrante nei casi di esclusione di cui al punto 6) procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro.
- in caso la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

### **c. Istruttoria e comunicazione dell'esito**

LA VIA LATTEA S.p.A. – Società a Socio Unico

Sede Legale: Via Adolfo Celi, 117 - 98125 Messina - Tel. 090/6255346 - Fax 090/6255344

Sito Internet: [www.euronics.it/laviallattea](http://www.euronics.it/laviallattea); mail: [info@laviallattea.it](mailto:info@laviallattea.it); mail pec: [laviallattea@mypec.eu](mailto:laviallattea@mypec.eu)

Capitale sociale Euro 15.000.000 - P.I. 01577750837 - C.C.I.A.A. Messina n. 124916 Reg. Soc. n. 8294



L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore delle Segnalazioni che potrà avvalersi, se del caso, di risorse interne e/o professionisti esterni adeguatamente formati e autorizzati mediante apposita lettera per la conduzione delle attività istruttorie.

Il Gestore delle Segnalazioni non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Gestore delle Segnalazioni dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Di ogni investigazione, il Gestore delle Segnalazioni prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore delle Segnalazioni attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive e, se lo ritiene opportuno, trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione Human Resources per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni, al termine dell'istruttoria, ove possibile, informa il Segnalante delle risultanze della medesima, tramite comunicazione e-mail o attraverso il codice di verifica generato dalla piattaforma online entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

I suddetti termini possono essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

#### **d. Archiviazione**

Tutte le attività svolte dal Gestore delle Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma My Whistleblowing, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa e non sono modificabili né cancellabili.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per un periodo non superiore a cinque anni, decorrente dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

#### **e. Reportistica**

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, provvederà a predisporre una reportistica semestrale delle Segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione della Società.

## 10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Le tutele che seguono si applicano se il Segnalante al momento della Segnalazione, sia mediante canali interni che esterni o denuncia:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente Linea Guida.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui al presente paragrafo non si applicano, invece, quando sia stata accertata consentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società o ente ad essa collegato);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

Le tutele in questione si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile.

### **Riservatezza**

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso il canale

interno, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Gestore delle Segnalazioni sia venuto a conoscenza. L'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente allorché la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

### **Tutela da ritorsioni**

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o 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 lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

### **11. INFRAZIONE DELLA LINEA GUIDA**

La mancata osservanza della presente Linea Guida comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, fermo in ogni caso qualsiasi responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che - a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Linea Guida;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- sanzioni a carico dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

## LINEA GUIDA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, ANCHE ANONIME DELLA SOCIETÀ

### Sommario

<b>1. OBIETTIVI</b> .....	3
<b>2. RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....	3
<b>3. DESTINATARI</b> .....	3
<b>4. DEFINIZIONI</b> .....	4
<b>5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE</b> .....	4
<b>6. ESCLUSIONI</b> .....	5
<b>7. CANALE DI SEGNALAZIONE</b> .....	5
<b>8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE</b> .....	6
<b>9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b> .....	7
<b>10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE</b> .....	9
<b>11. INFRAZIONE DELLA LINEA GUIDA</b> .....	11

n.	Data decorrenza	Oggetto
0	17/12/2023	Adozione del documento

## 1. OBIETTIVI

Il presente documento ha il principale obiettivo di assicurare all'interno della Società e di tutte le sue unità locali l'osservanza delle previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing – applicabile dal 15 luglio 2023 a coloro che hanno impiegato una media annua di lavoratori in misura pari o superiore a 250 unità e dal 17 dicembre 2023 alle Società che hanno impiegato una media annua di lavoratori in misura compresa tra 50 e 249 unità – e, pertanto, di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo. Con il presente documento l'intento è, conseguentemente, quello di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 179/2017 – 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;
- D. Lgs. 24/2023 – 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;
- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- 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.

## 3. DESTINATARI

La presente procedura è diretta a:

- tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che sono vincolati alla predetta sulla base di un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D.Lgs. 81/2015 (a titolo esemplificativo, somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc);
- consulenti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli amministratori, i soci della Società e chiunque esercita funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, della Società.

#### 4. DEFINIZIONI

- **Segnalazione:** comunicazione scritta che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere in violazione di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità e della normativa interna alla Società.  
Non rientrano nella nozione di Segnalazione le informazioni relative a violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- **Segnalante o Whistleblower:** chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di un comportamento illecito, di una irregolarità o di una violazione delle procedure aziendali ed effettui la Segnalazione.
- **Segnalato:** soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Facilitatore:** colui che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, che opera nel suo medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni:** organo esterno composto da un professionista autonomo, dedicato e formato a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante l'apposita piattaforma Informatica My Whistleblowing. Nella gestione delle attività operative il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate mediante apposita lettera.
- **Piattaforma informatica SaaS "My Whistleblowing"** (di seguito anche **"My Whistleblowing"**): canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

#### 5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può avere ad oggetto condotte o comportamenti, nonché inottemperanze, omissioni e condotte irregolari, di cui si ha avuto conoscenza nel contesto lavorativo o anche il solo sospetto siano stati realizzati – o che si ritiene potrebbero esserlo - in violazione di leggi e regolamenti, nazionali e/o europei, o regole interne, che coinvolgono direttamente o indirettamente la Società.

Tra queste rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. atti di concorrenza sleale, delitti contro il patrimonio aziendale, frodi in commercio, ecc.;
2. violazione delle norme in tema di conformità del prodotto, tutela del consumatore e, in generale, che regolano i servizi e i prodotti immessi sul mercato;
3. inosservanze dei principi generali di comportamento che ispirano l'operato della Società (ad esempio, molestie e comportamenti inappropriati nei confronti del personale della società e di coloro che operano in nome e per conto della medesima);
4. violazioni del sistema normativo interno della Società;
5. violazione delle norme in materia di aiuti di Stato, finanziamenti e benefici pubblici, nonché di quelle in tema di sicurezza sul lavoro, nonché condotte rilevanti ex D. Lgs. 231/2001.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve contenere i seguenti elementi:



- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui il soggetto che compie la Segnalazione non opti per la modalità anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 6. ESCLUSIONI

Non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, è opportuno che le predette Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni anonime rientrano nell'oggetto del presente documento solo se rispettano i requisiti di cui al punto 5.

Non sono ammesse le Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro o attriti tra colleghi, che dovranno essere inviate alla funzione *Human Resources*, che si occuperà della relativa gestione.

Non saranno altresì gestite secondo la presente Linea Guida le informazioni già di dominio pubblico.

## 7. CANALE DI SEGNALAZIONE

Al fine di agevolare la gestione delle Segnalazioni e garantire il rispetto delle prescrizioni normative previste al riguardo, la Società ha implementato la piattaforma **My Whistleblowing** quale canale di segnalazione informatico idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, accessibile dalla intranet aziendale e dal sito web istituzionale della Società.

La Piattaforma My Whistleblowing permette di effettuare segnalazioni scritte, con la possibilità di caricare documenti e contenuti video.

È consentito al Segnalante di effettuare la Segnalazione:

(a) in forma anonima utilizzando l'apposita opzione:

(b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge.

All'atto dell'invio sarà rilasciato al Segnalante che abbia indicato un canale di contatto un avviso di avvenuta consegna della Segnalazione. Ricevuta la Segnalazione, sarà emesso avviso ricevimento della Segnalazione medesima entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il Segnalante potrà verificare lo stato di gestione della Segnalazione mediante accesso alla piattaforma My Whistleblowing e interagire con il Gestore delle Segnalazioni ricorrendo all'apposito box di messagistica.

Attraverso la Piattaforma My Whistleblowing il Segnalante può inoltre richiedere un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni dovesse ricevere una Segnalazione attraverso canali diversi da quello sopra indicato, questi dovrà: i) trasmettere la Segnalazione all'indirizzo e-mail [whistleblowing@pucciopenalisti.it](mailto:whistleblowing@pucciopenalisti.it) entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione.

## **8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE**

### **Segnalazione esterna ad ANAC**

Ferma restando la preferenza per il canale interno, si precisa che il Segnalante potrà ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC solo se:

- in seguito a Segnalazione, effettuata mediante il ricorso al canale interno della Società, la medesima non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti sopra elencati la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10) che segue.

### **Divulgazione pubblica**

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due Segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10) che segue.

### **Denuncia**

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando

delle tutele previste.

## 9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Una volta ricevuta la Segnalazione, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a.** *Registrazione;*
- b.** *istruttoria;*
- c.** *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d.** *Archiviazione*
- e.** *Reportistica*

### **a. Registrazione**

Effettuata la Segnalazione su My Whistleblowing sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni sarà tenuto a dare immediato riscontro, e comunque entro il termine di 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione, di presa in carico della predetta a colui che abbia condiviso un canale di contatto.

### **b. Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta. A tal fine il Gestore delle Segnalazioni effettua un primo *screening* volto a verificare se la Segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata, rientrando nei casi di esclusione di cui al punto 6) procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro.
- in caso la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

### **c. Istruttoria e comunicazione dell'esito**

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative

obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore delle Segnalazioni che potrà avvalersi, se del caso, di risorse interne e/o professionisti esterni adeguatamente formati e autorizzati mediante apposita lettera per la conduzione delle attività istruttorie.

Il Gestore delle Segnalazioni non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Gestore delle Segnalazioni dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Di ogni investigazione, il Gestore delle Segnalazioni prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore delle Segnalazioni attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive e, se lo ritiene opportuno, trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione Human Resources per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni, al termine dell'istruttoria, ove possibile, informa il Segnalante delle risultanze della medesima, tramite comunicazione e-mail o attraverso il codice di verifica generato dalla piattaforma online entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

I suddetti termini possono essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

#### **d. Archiviazione**

Tutte le attività svolte dal Gestore delle Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma My Whistleblowing, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa e non sono modificabili né cancellabili.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per un periodo non superiore a cinque anni, decorrente dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

#### **e. Reportistica**

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, provvederà a predisporre una reportistica semestrale delle Segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione della Società.

## 10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Le tutele che seguono si applicano se il Segnalante al momento della Segnalazione, sia mediante canali interni che esterni o denuncia:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente Linea Guida.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui al presente paragrafo non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società o ente ad essa collegato);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

Le tutele in questione si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile.

### **Riservatezza**

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso il canale interno, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Gestore delle Segnalazioni sia venuto a conoscenza. L'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente allorché la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

### **Tutela da ritorsioni**

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o 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 lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

## **11. INFRAZIONE DELLA LINEA GUIDA**

La mancata osservanza della presente Linea Guida comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, fermo in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che - a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Linea Guida;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- sanzioni a carico dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

**LINEA GUIDA PER LA GESTIONE  
DELLE SEGNALAZIONI, ANCHE  
ANONIME DELLA SOCIETÀ**

Sommario

<b>1. OBIETTIVI .....</b>	<b>3</b>
<b>2. RIFERIMENTI NORMATIVI .....</b>	<b>3</b>
<b>3. DESTINATARI .....</b>	<b>3</b>
<b>4. DEFINIZIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>5</b>
<b>6. ESCLUSIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>7. CANALE DI SEGNALAZIONE .....</b>	<b>6</b>
<b>8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>8</b>
<b>10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE .....</b>	<b>10</b>
<b>11. INFRAZIONE DELLA LINEA GUIDA .....</b>	<b>12</b>



n.	Data decorrenza	Oggetto
0	17/12/2023	Adozione del documento

## 1. OBIETTIVI

Il presente documento ha il principale obiettivo di assicurare all'interno della Società e di tutte le sue unità locali l'osservanza delle previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing – applicabile dal 15 luglio 2023 a coloro che hanno impiegato una media annua di lavoratori in misura pari o superiore a 250 unità e dal 17 dicembre 2023 alle Società che hanno impiegato una media annua di lavoratori in misura compresa tra 50 e 249 unità – e, pertanto, di garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo. Con il presente documento l'intento è, conseguentemente, quello di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 179/2017 – 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;
- D. Lgs. 24/2023 – 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;
- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- 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.

## 3. DESTINATARI

La presente procedura è diretta a:

- tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che sono vincolati alla predetta sulla base di un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D.Lgs. 81/2015 (a titolo esemplificativo, somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc);
- consulenti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli amministratori, i soci della Società e chiunque esercita funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, della Società.

#### 4. DEFINIZIONI

- **Segnalazione:** comunicazione scritta che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere in violazione di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità e della normativa interna alla Società.  
Non rientrano nella nozione di Segnalazione le informazioni relative a violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- **Segnalante o Whistleblower:** chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di un comportamento illecito, di una irregolarità o di una violazione delle procedure aziendali ed effettui la Segnalazione.
- **Segnalato:** soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Facilitatore:** colui che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, che opera nel suo medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni:** organo esterno composto da un professionista autonomo, dedicato e formato a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante l'apposita piattaforma Informatica My Whistleblowing. Nella gestione delle attività operative il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate mediante apposita lettera.
- **Piattaforma informatica SaaS "My Whistleblowing"** (di seguito anche **"My Whistleblowing"**): canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni, anche in forma anonima, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

## 5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può avere ad oggetto condotte o comportamenti, nonché inottemperanze, omissioni e condotte irregolari, di cui si ha avuto conoscenza nel contesto lavorativo o anche il solo sospetto siano stati realizzati – o che si ritiene potrebbero esserlo - in violazione di leggi e regolamenti, nazionali e/o europei, o regole interne, che coinvolgono direttamente o indirettamente la Società.

Tra queste rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. atti di concorrenza sleale, delitti contro il patrimonio aziendale, frodi in commercio, ecc.;
2. violazione delle norme in tema di conformità del prodotto, tutela del consumatore e, in generale, che regolano i servizi e i prodotti immessi sul mercato;
3. inosservanze dei principi generali di comportamento che ispirano l'operato della Società (ad esempio, molestie e comportamenti inappropriati nei confronti del personale della società e di coloro che operano in nome e per conto della medesima);
4. violazioni del sistema normativo interno della Società;
5. violazione delle norme in materia di aiuti di Stato, finanziamenti e benefici pubblici, nonché di quelle in tema di sicurezza sul lavoro, nonché condotte rilevanti ex D. Lgs. 231/2001.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui il soggetto che compie la Segnalazione non opti per la modalità anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 6. ESCLUSIONI

Non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, è opportuno che le predette Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni anonime rientrano nell'oggetto del presente documento solo se rispettano i requisiti di cui al punto 5.

Non sono ammesse le Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro o attriti tra colleghi, che dovranno essere inviate alla funzione *Human Resources*, che si occuperà della relativa gestione.

Non saranno altresì gestite secondo la presente Linea Guida le informazioni già di dominio pubblico.

## 7. CANALE DI SEGNALAZIONE

Al fine di agevolare la gestione delle Segnalazioni e garantire il rispetto delle prescrizioni normative previste al riguardo, la Società ha implementato la piattaforma **My Whistleblowing** quale canale di segnalazione informatico idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, accessibile dalla intranet aziendale e dal sito web istituzionale della Società.

La Piattaforma My Whistleblowing permette di effettuare segnalazioni scritte, con la possibilità di caricare documenti e contenuti video.

È consentito al Segnalante di effettuare la Segnalazione:

(a) in forma anonima utilizzando l'apposita opzione:

(b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge.

All'atto dell'invio sarà rilasciato al Segnalante che abbia indicato un canale di contatto un avviso di avvenuta consegna della Segnalazione. Ricevuta la Segnalazione, sarà emesso avviso ricevimento della Segnalazione medesima entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il Segnalante potrà verificare lo stato di gestione della Segnalazione mediante accesso alla piattaforma My Whistleblowing e interagire con il Gestore delle Segnalazioni ricorrendo all'apposito box di messagistica.

Attraverso la Piattaforma My Whistleblowing il Segnalante può inoltre richiedere un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni dovesse ricevere una Segnalazione attraverso canali diversi da quello sopra indicato, questi dovrà: i) trasmettere la Segnalazione all'indirizzo e-mail [whistleblowing@pucciopenalisti.it](mailto:whistleblowing@pucciopenalisti.it) entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione.

## 8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

### Segnalazione esterna ad ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno, si precisa che il Segnalante potrà ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC solo se:

- in seguito a Segnalazione, effettuata mediante il ricorso al canale interno della Società, la medesima non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti sopra elencati la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10) che segue.

### Divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due Segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10) che segue.

### Denuncia

Il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

## 9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Una volta ricevuta la Segnalazione, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. *Registrazione;*
- b. *istruttoria;*
- c. *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. *Archiviazione*
- e. *Reportistica*

### a. **Registrazione**

Effettuata la Segnalazione su My Whistleblowing sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni sarà tenuto a dare immediato riscontro, e comunque entro il termine di 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione, di presa in carico della predetta a colui che abbia condiviso un canale di contatto.

### b. **Istruttoria**

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta. A tal fine il Gestore delle Segnalazioni effettua un primo *screening* volto a verificare se la Segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione del D.lgs. 24/2023e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata, rientrante nei casi di esclusione di cui al punto 6) procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro.
- in caso la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.

### c. **Istruttoria e comunicazione dell'esito**

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è il Gestore delle Segnalazioni che potrà avvalersi, se del caso, di risorse interne e/o professionisti esterni adeguatamente formati e autorizzati mediante apposita lettera per la conduzione delle attività istruttorie.

Il Gestore delle Segnalazioni non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Gestore delle Segnalazioni dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Di ogni investigazione, il Gestore delle Segnalazioni prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore delle Segnalazioni attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive e, se lo ritiene opportuno, trasmette l'esito dell'istruttoria alla funzione Human Resources per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni, al termine dell'istruttoria, ove possibile, informa il Segnalante delle risultanze della medesima, tramite comunicazione e-mail o attraverso il codice di verifica generato dalla piattaforma online entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

I suddetti termini possono essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

#### **d. Archiviazione**

Tutte le attività svolte dal Gestore delle Segnalazioni sono tracciate nella Piattaforma My Whistleblowing, dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa e non sono modificabili né cancellabili.



Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per un periodo non superiore a cinque anni, decorrente dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

#### ***e. Reportistica***

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, provvederà a predisporre una reportistica semestrale delle Segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione della Società.

## **10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE**

Le tutele che seguono si applicano se il Segnalante al momento della Segnalazione, sia mediante canali interni che esterni o denuncia:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della Segnalazione;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente Linea Guida.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui al presente paragrafo non si applicano, invece, quando sia stata accertata consentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto

connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;

- enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società o ente ad essa collegato);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

Le tutele in questione si applicano anche in caso di Segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile.

### **Riservatezza**

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso il canale interno, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Gestore delle Segnalazioni sia venuto a conoscenza. L'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente allorché la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di Segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

### **Tutela da ritorsioni**

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o 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 lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

#### **11. INFRAZIONE DELLA LINEA GUIDA**

La mancata osservanza della presente Linea Guida comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, fermo in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che - a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Linea Guida;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- sanzioni a carico dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.