

## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

*(testo aggiornato)*

### **INDICE:**

1. PREMESSA E SCOPO
2. RIFERIMENTI DI CONTESTO
3. DEFINIZIONI
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
5. MODALITA' DI SEGNALAZIONE
  - 5.1 Segnalazione interna
  - 5.2 Segnalazione all'Organismo di Vigilanza
  - 5.3 Segnalazione esterna (ANAC) e Divulgazione pubblica
  - 5.4 Segnalazione anonima
6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE
7. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE
  - 7.1 Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare
    - a) segnalazione a mezzo posta (cartaceo)
    - b) segnalazione a mezzo piattaforma informatica
    - c) segnalazione in forma orale: linee telefoniche/messaggistica vocale
    - d) segnalazione in forma orale: incontro diretto
  - 7.2 Accertamento e verifiche sulla segnalazione
  - 7.3 Archiviazione
  - 7.4 Tempi del processo di gestione della Segnalazione
  - 7.5 Conservazione
8. TUTELE DEL SEGNALANTE
  - 8.1 Riservatezza
  - 8.2 Divieto di ritorsione e misure di protezione
9. TUTELE DEL SEGNALATO
10. SANZIONI DISCIPLINARI
11. TRATTAMENTO DATI PERSONALI
12. INFORMATIVE ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

## 1. PREMESSA E SCOPO

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche “Decreto Whistleblowing” o solo “Decreto”) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (c.d. Whistleblower).

Per “Whistleblowing”, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 oppure di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato. Deerns Italia S.p.a. (anche “Deerns” o la “Società”), anche prima dell’entrata in vigore della norma sopra ricordata, si è dotata di un sistema volto a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di Corporate Governance e Integrity, garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti.

\*\*\*\* \* \* \* \*\*\*\*

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (la “Procedura Whistleblowing” o “Procedura”) Deerns intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell’ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Pertanto, scopo della Procedura è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

## 2. RIFERIMENTI DI CONTESTO

- 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;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali (“GDPR”);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- D.Lgs. 231/2001, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Deerns ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

## 3. DEFINIZIONI

**Destinatari** : Personale dipendente di Deerns assunto a tempo indeterminato e determinato sia presso la sede che presso i siti produttivi, amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d’affari con la Società,

ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i business partner, anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.

**Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

**Facilitatore:** persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui identità ed assistenza vengono mantenute riservate.

**Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001

**Organismo di Vigilanza:** Organismo di Vigilanza di Deerns nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

**Responsabile della Segnalazione:** il Responsabile Whistleblowing è il soggetto a cui è affidato il compito di gestire il sistema whistleblowing aziendale, di ricevere la Segnalazione, di effettuare l'analisi preliminare delle segnalazioni whistleblowing e di svolgerne l'istruttoria finale.

**Segnalante:** persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

**Segnalato:** persona menzionata nella segnalazione, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

**Segnalazione:** comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Deerns nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

**Segnalazioni anonime:** segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

**Segnalazione esterna:** comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.

**Segnalazioni in malafede:** qualsiasi comunicazione ricevuta da Deerns che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.

**Segnalazione interna:** comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

**Segnalazione non rilevante:** qualsiasi comunicazione ricevuta da Deerns, avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute da Deerns che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.

**Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Deerns e che consistono nelle condotte di cui al par. 4.

#### 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto Whistleblowing, può costituire oggetto di Segnalazione:

- un comportamento o una situazione contrari al Modello 231, al Codice Etico, a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001, nonché comportamenti contrari a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e rilevanti ai sensi del DPR 125/2022;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea, da intendersi
  - a. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori:
    - appalti pubblici;
    - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
    - sicurezza e conformità dei prodotti;
    - sicurezza dei trasporti;
    - tutela dell'ambiente;
    - radioprotezione e sicurezza nucleare;
    - salute pubblica;
    - protezione dei consumatori;
    - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
  - b. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
  - c. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.
  - d. atti discriminatori in relazione alla parità di genere così come individuati nel DPR 125/2022

Eventuali Segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi ineseguibili e, pertanto, saranno archiviate.

In particolare, non sono rilevanti le Segnalazioni:

- I. relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- II. aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- III. fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- IV. aventi finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- V. aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione. Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

## **5. MODALITA' DI SEGNALAZIONE**

### **5.1. Segnalazione interna**

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, Deerns ha predisposto un canale interno di Segnalazione che consenta la presentazione delle Segnalazioni per iscritto oppure oralmente.

L'istituzione del canale interno, come sopra indicato, è stata deliberata ed approvata nel corso del Consiglio di Amministrazione del 27.9.2024, ed ora con Provvedimento della Direzione implementato ai fini del DPR 125/2022. La Direzione con proprio provvedimento provvede alla indicazione dei Responsabili delle Segnalazioni, che opereranno con autonomia, indipendenza e professionalità. Al riguardo, i soggetti nominati possiedono risorse e conoscenze specialistiche che garantiscono l'adozione di misure tecniche e organizzative tali da assicurare il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza.

Al fine di favorire la ricezione di segnalazioni tramite canale interno, la Società mette a disposizione dei dipendenti e dei soggetti segnalanti esterni diversi tipi di canali di comunicazione, fruibili sia via posta che tramite piattaforma informatica, nonché tutta la documentazione (modulo, istruzioni ed informativa) necessaria per effettuare la Segnalazione disponibile sia sul sito internet, sia presso gli uffici di Deerns siti in Milano, Via Monte Rosa 91.

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul sito internet aziendale, con esposizione nelle bacheche aziendali e con ogni altro strumento ritenuto opportuno.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.

La Segnalazione è trasmessa tramite:

- invio postale (cartaceo della Segnalazione stessa) all'attenzione dei Responsabili delle Segnalazioni da inviare a mezzo raccomandata alla sede di Milano, Via Monte Rosa 91;
- utilizzando la piattaforma digitale predisposta da Cotini S.r.l.

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati, deve provvedere a recapitarla tempestivamente, e comunque non oltre sette giorni dall'avvenuto ricevimento, in originale e con gli eventuali allegati ai Responsabili della Segnalazione, dando contestualmente notizia al Segnalante dell'avvenuta trasmissione.

### **5.2. Segnalazione all'Organismo di Vigilanza**

Qualora il segnalante ravvisi un comportamento o una situazione contrari al Modello 231, al Codice Etico, a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001, nonché comportamenti contrari a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 dovrà rivolgere la segnalazione all'Organismo di Vigilanza, alla casella di posta elettronica [organismovigilanza@deerns.com](mailto:organismovigilanza@deerns.com)

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito della sua autonomia operativa, svolge quindi una verifica preliminare circa la rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per potere approfondire la Segnalazione. Qualora la Segnalazione sia fondata, l'Organismo di Vigilanza la prende in carico, avvisa il Segnalante del ricevimento della Segnalazione e avvia formalmente la fase di accertamento, assume gli eventuali provvedimenti conseguenti e adotta le misure ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello 231, dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello 231.

Se la Segnalazione non ha rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza la trasmette prontamente al Responsabile della Segnalazione, che la gestisce ricorrendo ai canali predisposti da Deerns nel rispetto del principio di riservatezza.

In caso di Segnalazione mancante di elementi sufficienti per approfondimenti, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione della Segnalazione.

### 5.3 Segnalazione esterna (ANAC) e Divulgazione pubblica

Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'ANAC, tramite il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità al seguente link <https://whistleblowing.anticorruzione.it>, se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

### 5.4 Segnalazione anonima

Verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate e documentate.

Le Segnalazioni anonime limitano la possibilità di Deerns di verificare efficacemente quanto indicato, poiché risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante.

Nel caso di segnalazione anonima Deerns non può garantire al Segnalante le tutele di cui al punto 8) della presente procedura.

Deerns considera, tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.

### 5.5. Segnalazione relativa la Parità di genere e le condotte discriminatorie

La piattaforma Whistleblowing raccoglie e gestisce anche le segnalazioni afferenti la Parità di Genere (dpr 125/2022) a cui è dedicata una funzione specifica raccogliendo nella medesima piattaforma anche le segnalazioni riconducibili alle tematiche discriminatorie e di parità di genere che verranno opportunamente gestite secondo il presente regolamento. Le segnalazioni afferenti le condotte discriminatorie saranno gestite dal "Responsabile della Segnalazione" (Responsabile Unico) che le gestirà secondo la statuizione di cui all'art. 7 e le inoltrerà al Comitato Guida per il seguito di competenza (7.2 della procedura)

## 6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato.

Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono).

Nella Segnalazione bisognerà avere cura di fornire:

- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- Ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la Violazione;
- Natura, contesto di riferimento e ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto della Segnalazione;
- Circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all'oggetto della Segnalazione;
- Ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della Segnalazione.

È necessario allegare ove disponibile opportuna documentazione a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione. Il Responsabile della Segnalazione procede con una prima verifica circa la correttezza della procedura seguita dal Segnalante e del contenuto della Segnalazione sia in riferimento all'ambito di applicazione definito dalla presente Procedura (c.d. inerenza del contenuto della Segnalazione) che alla sua verificabilità in base alle informazioni fornite. In questa fase, qualora il Responsabile del canale lo ritenga necessario (es. in caso di eventuali dubbi), potrà coinvolgere l'Organismo di Vigilanza per valutare la rilevanza ex D. Lgs. 231/2001 della Segnalazione.

Il Responsabile della Segnalazione, verificata l'inerenza della Segnalazione e acquisiti tutti gli elementi, informa, nel rispetto del principio di riservatezza, l'Organismo di Vigilanza al fine di valutare la modalità di avvio della fase di indagine, fatto salvo il rispetto del principio di autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza rispetto al modo con cui gestire la Segnalazione ai fini e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

## **7. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

### **7.1. Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare**

#### **a) Segnalazione a mezzo posta (cartaceo)**

Nel caso in cui il segnalante intenda utilizzare il canale per effettuare una segnalazione scritta, deve indirizzare la comunicazione a:

**c.a. Responsabile Segnalazioni Whistleblowing - RISERVATO/CONFIDENZIALE –  
presso Deerns Italia S.p.a., Via Monte Rosa 91, 20149 Milano -**

e inserire la Segnalazione.

La corrispondenza sarà aperta unicamente dai Responsabili nominati, formalmente incaricati per la gestione del canale.

Oltre ad un obbligo di riservatezza, imposto dal ruolo, il Responsabile è tenuto al puntuale rispetto delle cautele progettate per garantire la riservatezza del segnalante.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata (utile allegare documenti a comprova dei fatti segnalati), per consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

La segnalazione:

- deve indicare le generalità del segnalante;
- deve indicare un recapito del segnalante a cui comunicare gli aggiornamenti;
- deve indicare le generalità o altri elementi che consentano di risalire al segnalato;
- deve contenere la descrizione del fatto;
- devono risultare chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- deve indicare eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;

#### **b) Segnalazione a mezzo Piattaforma informatica**

La piattaforma informatica è accessibile mediante link diretto <https://whistleblowersoftware.com/secure/9cb54341-7ee7-4991-bb18-094f348370c9> disponibile sul sito internet di Deerns.

Una volta effettuato l'accesso, sarà possibile inserire la propria segnalazione mediante semplice compilazione del form prestabilito.

La piattaforma informatica offre la massima tutela a protezione dell'identità del segnalante, applicando le cautele già descritte.

In particolare, le segnalazioni effettuate tramite la piattaforma informatica saranno prese in carico dal Responsabile.

Qualora, per necessità di istruttoria, questo debba trasmettere il contenuto della segnalazione, non potrà in nessun caso rivelare:

- l'identità del segnalante (se dichiarata);
- gli elementi che consentano, anche indirettamente, di risalire all'identità del segnalante.

La tutela del segnalante non può essere garantita qualora sia accertata l'infondatezza e il carattere diffamatorio della segnalazione, configurando in tal modo un comportamento doloso del segnalante.

**c) Segnalazione in forma orale: messaggistica vocale attraverso la Piattaforma Whistleblowing**

La Società ha istituito un'apposita messaggistica vocale contenuta nella piattaforma informatica per le Segnalazioni trasmesse in forma orale, che prevede la registrazione dei messaggi.

Nel caso di Segnalazione mediante utilizzo di tale sistema di Segnalazione, il Responsabile della Segnalazione deve conservare, previo consenso del Segnalante alla registrazione, la Segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

**d) Segnalazione in forma orale: incontro diretto**

Su richiesta per iscritto del Segnalante, può essere fissato un incontro diretto con il Responsabile della Segnalazione, che, previo consenso del Segnalante, provvede a documentare la segnalazione registrando con apposito dispositivo le dichiarazioni rese dal segnalante in tale sede ed a redigere verbale dell'incontro, che verrà quindi sottoscritto dal segnalante.

Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione verrà redatto un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

Deerns garantisce lo svolgimento dell'incontro entro il termine massimo di 15 giorni dalla trasmissione della richiesta.

L'incontro dovrà tenersi presso la sede indicata dal Responsabile della Segnalazione, all'interno del quale viene garantita la riservatezza del segnalante.

## **7.2 Accertamento e verifiche sulla Segnalazione**

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche sulla Segnalazione e sul contenuto della stessa, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati, anche tramite richiesta di integrazioni al Segnalante, se individuato e se necessario.

Il Responsabile può avvalersi dell'ausilio di figure interne alla società Deerns che possano essere di supporto e/o di professionisti/consulenti tecnici esterni, a seconda dell'oggetto della Segnalazione.

L'organo incaricato dell'accertamento ne assicura lo svolgimento in maniera equa ed imparziale; ogni persona coinvolta nell'indagine è informata - una volta completata l'istruttoria - in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico ed è messo in condizione di poter replicare alle stesse.

Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione ai vertici aziendali per valutare l'attivazione di eventuali procedure disciplinari a carico del Segnalante.

La Segnalazione è archiviata, dandone comunicazione al Segnalante.

Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della Segnalazione, è redatta una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con i vertici aziendali l'adozione di azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di azioni correttive.

L'organo amministrativo valuta, inoltre, l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

## **7.3. Archiviazione**

La decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con i vertici aziendali.

La Segnalazione è archiviata se:

- a) non è rilevante;
- b) si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
- c) è stata effettuata in malafede;

d) l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza.

#### 7.4. Tempi del processo di gestione della Segnalazione

|  |  |
|--|--|
| <b>Invio al segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione</b> | Entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione  |
| <b>Riscontro alla Segnalazione</b>                                       | Entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustifica parte e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento<br>In mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione |
| <b>Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto</b>           | Entro e non oltre 7 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto   |
| <b>Fissazione del giorno dell'incontro diretto</b>                       | Entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto.<br>In caso di comprovata urgenza entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto   |

#### 7.5. Conservazione

Il Responsabile è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della stessa, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione.

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in un repository protetto da credenziali di autenticazione, conosciute solo dal Responsabile ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei sono archiviati presso la sede legale del Responsabile, in un luogo identificato, chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo al Responsabile ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

In caso di utilizzo del sistema di messaggistica vocale fornito dalla Piattaforma, la Segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

## 8. TUTELE DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;

- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

### **8.1 Riservatezza**

Deerns nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

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

L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

### **8.2 Divieto di ritorsione e misure di protezione**

Deerns non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- le sanzioni disciplinari previste dal CCNL;
- il licenziamento;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il trasferimento e/o qualsivoglia modifica della sede di lavoro, la riduzione della retribuzione, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o le referenze negative;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- i danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o 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.

## **9. TUTELE DEL SEGNALATO**

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione. L'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

## **10. SANZIONI DISCIPLINARI**

Possano essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti di coloro che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dal CCNL vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono adottate dai vertici aziendali preposti e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

## **11. TRATTAMENTO DATI PERSONALI**

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Policy apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy. La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

## **12. INFORMATIVE ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI**

In ottemperanza alle disposizioni normative vigenti ed ai CCNL di categoria, si prevede che Deerns Italia SpA, là dove previsto come obbligatorio provveda a sentire "le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art.51 del D.lgs. n.81 del 2015", ovvero le rappresentanze sindacali aziendali (o la rappresentanza sindacale unitaria, di seguito anche "RSU") o le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provveda alle informative relative al fine di acquisire eventuali osservazioni sviluppate dal sindacato in conseguenza dell'informativa sull'implementazione del canale interno di whistleblowing.