

Titolo e n. della direttiva

Procedura Whistleblowing

Numero di procedura

P_CEO_C_7_1

Referente

Antonella Biasini

Responsabile della direttiva

Corporate Governance & Organization



Finalità della direttiva / Management Summary

Questa procedura disciplina il sistema interno di segnalazione delle violazioni Whistleblowing. La presente procedura si applica a tutto il personale dipendente, i membri del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, fornitori e comunque i soggetti terzi che vengono a contatto con la società tra quelli indicati al paragrafo 3.

Modifiche rispetto alla versione precedente (inclusa data)

- Aggiornamenti al D.Lgs. 24/2023
- Nuova piattaforma Speak Up gestita da Daimler Truck AG

Periodo di validità di questa versione

01.12.2023

Ultima elaborazione di questa versione (revisione)

16.11.2023

Topic (incluso sub-topic)

Approvazione (inclusa data di approvazione)

CDA

Documenti obbligatori

Documento della direttiva e allegati

Altre norme applicabili

Documenti utili

INDICE

1. INTRODUZIONE	2
2. ABBREVIAZIONI	3
3. SOGGETTI COINVOLTI	3
4. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE	4
5. RUOLI E RESPONSABILITA'	6
5.1 Soggetto preposto alla ricezione ed all'analisi preliminare delle segnalazioni	6
5.2 Soggetto preposto alla valutazione della segnalazione	7
5.3 Responsabile del sistema di segnalazione delle violazioni	7
5.4 Soggetti preposti ai provvedimenti decisionali	8
6. PRINCIPI GENERALI	8
6.1 Tutela della privacy del segnalante	8
6.2 Tutele del segnalato	9
7. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	10
7.1 Canali interno	11
7.1.1. Esiti e provvedimenti disciplinari	13
7.2 Canale Esterno	13
7.2.1 Sanzioni previste dall'ANAC	13
7.3 Divulgazione Pubblica	15
8. REPORTISTICA	16
9. DISTRIBUZIONE	17
10. FONTI DI RIFERIMENTO	17

1. INTRODUZIONE

Il D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 (whistleblowing), mira a proteggere le persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e/o dell'Unione Europea, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, in grado di ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Al fine di incoraggiare e facilitare la segnalazione di illeciti e, in tal modo, ridurre i rischi di irregolarità, Daimler Truck Financial Services Italia Spa (in seguito DTFSI) si è dotato di una procedura che disciplina il sistema interno di segnalazione delle violazioni Whistleblowing per rendere accessibile a

tutti i destinatari della normativa il meccanismo interno adottato al fine di consentire la segnalazione di comportamenti effettivi o sospetti o di irregolarità all'interno della Società.

Scopo della presente procedura è quello di fornire uno strumento utile a definire i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nelle attività di ricezione di segnalazioni, nonché quello di disciplinare i principi e le regole cui deve attenersi DTFSI nella gestione delle segnalazioni, ispirati alla garanzia della riservatezza ed alla protezione del soggetto segnalante da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione, oltre al rispetto delle disposizioni normative in materia di protezione dei dati personali.

2. ABBREVIAZIONI

AD = Amministratore Delegato

CdA = Consiglio di Amministrazione

CE = Comitato Esecutivo

CS = Collegio Sindacale

DTFSI = Daimler Truck Financial Services Italia S.p.A.

HR = Human Resources

IA = Internal Audit

OdV = Organismo di Vigilanza

3. SOGGETTI COINVOLTI

Ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, appartengono alla categoria dei Segnalanti (whistleblower) che possono effettuare una Segnalazione nel settore privato le categorie di soggetti di seguito indicati:

- lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015 (rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio).
- lavoratori che svolgono prestazioni occasionali
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, compresi i lavoratori autonomi indicati al capo I della L. n. 81/2017.
- titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 n. 3 del c.p.c. ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri che prestano la loro attività lavorativa per la Società organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato).
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori, cioè i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società

La tutela delle persone segnalanti si applica, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE

DTFSI considera segnalazioni rilevanti, ai fini dell'applicazione della presente procedura, in via tassativa, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in:

- violazioni di normative di diritto nazionale (illeciti civili, amministrativi, penali e contabili) e di diritto europeo ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 24/2023 che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società;
- possibili responsabilità che comportano illeciti penali inclusa la commissione, o ragionevole convinzione di commissione, dei reati e degli illeciti ai quali è applicabile il D.lgs 231/01 a vantaggio dell'azienda, fattispecie di infedeltà o di frode perpetrate ai danni di DTFSI, della clientela, o comunque situazioni passibili di eventuale denuncia, querela o esposto all'Autorità Giudiziaria o di Polizia;
- inosservanze di norme (leggi o regolamenti nazionali o sovranazionali) ovvero di autoregolamentazione interna (Statuto, Codice Etico e, in genere, altre normative interne);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o che riguardano il mercato interno e atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni;
- violazioni che implicano l'avvio di un procedimento disciplinare, previsto dalla legislazione sul lavoro o dai contratti collettivi e individuali applicabili;

• violazioni suscettibili di arrecare un danno patrimoniale o innescare un rischio reputazionale a DTFSI o alle Società del Gruppo.

Le segnalazioni dovrebbero pertanto riguardare circostanze e condotte negligenti, illecite, irregolari o non corrette riguardanti l'attività lavorativa, per cui vi è il ragionevole sospetto o delle quali si è venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo in relazione a:

- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- irregolarità in materia di antiriciclaggio e contrasto finanziario al terrorismo;
- irregolarità nella prestazione dei servizi e attività di investimento;
- irregolarità in materia di distribuzione di prodotti assicurativi;
- violazioni della disciplina sulla riservatezza dei dati;
- violazioni del codice etico di comportamento;
- violazioni del Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001;
- violazione della normativa in materia di usura;
- bullismo e molestie;
- corruzione;
- appropriazioni indebite e malversazioni (monetarie e relative a beni materiali ed immateriali);
- frodi;
- illeciti riguardanti l'operatività di erogazione del credito (es. trasparenza, etc.);
- illecito esercizio delle deleghe attribuite;
- altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività finanziaria.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

La Segnalazione è ammessa in tutte quelle circostanze in cui il segnalante, al momento della Segnalazione stessa, abbia una ragionevole certezza della correttezza delle informazioni fornite.

Il segnalante non dovrà utilizzare il processo qui descritto per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici o contro DTFSI. Eventuali usi impropri o scorretti, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche, quelle effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra forma di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione di questo processo, sono oggetto di provvedimenti sanzionatori e disciplinari, oltre che – eventualmente e al ricorrere delle circostanze di legge – oggetto di azioni di tutela proprie del segnalato ingiustamente e/o in malafede segnalato.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, qualificate e idonee a permettere di prevenire e/o reprimere comportamenti illeciti. È necessario, quindi, che la segnalazione sia il più possibile

circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Le Segnalazioni devono essere nominative e al segnalante è chiesto di rassegnare i propri estremi identificativi in modo da poter essere riconosciuto e, eventualmente, ricontattato, in quanto la normativa richiede, peraltro, che DTFSI identifichi il soggetto segnalante in qualità di soggetto appartenente al proprio Personale. Segnalazioni anonime sono comunque ammesse e, ove adeguatamente circostanziate, possono essere seguite da processo istruttorio da parte dell'organo gestorio: in tali casi, tuttavia, il segnalante non potrà godere delle specifiche tutele previste dalla disciplina normativa.

Il processo adottato garantisce, comunque, sin dal momento dell'invio della Segnalazione, la riservatezza in tutti gli stadi del procedimento; può essere necessario comunicare l'identità del segnalante ai soggetti competenti che parteciperanno alle indagini o a eventuali procedimenti giudiziari successivi, eventualmente avviati a seguito della verifica svolta nell'ambito della procedura di segnalazione.

5. RUOLI E RESPONSABILITA'

5.1 Soggetto preposto alla ricezione ed all'analisi preliminare delle segnalazioni

Il Presidente dell'OdV è il soggetto incaricato di ricevere e analizzare preliminarmente le segnalazioni ricevute, al fine di verificare se la segnalazione ricevuta rientra nelle fattispecie previste.

Al termine delle analisi svolte, il Presidente dell'OdV esprime un parere da inviare al Responsabile del settore IA in merito alla possibilità di archiviare la segnalazione, ovvero la necessità di svolgere ulteriori indagini, come di seguito dettagliato.

Il Presidente dell'OdV, in virtù delle attribuzioni conferitegli in ambito *whistleblowing*:

- ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute e dell'identità del segnalante;
- delibera in ordine alla fondatezza della segnalazione;
- partecipa, se richiesto, all'adozione di eventuali provvedimenti decisionali.

Come previsto dalla normativa in materia, i soggetti che ricevono la segnalazione non devono essere gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale soggetto segnalato, non devono essere

coinvolti nella violazione e non devono possedere, neanche potenzialmente, un interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Se la segnalazione coinvolge il Presidente dell'OdV, tutte le attività di analisi e condivisione sono in carico all'AD o agli altri membri del CS. In tal caso, la segnalazione sarà inviata al Responsabile del settore IA in merito alla possibilità di archiviare la segnalazione, ovvero la necessità di svolgere ulteriori indagini.

5.2 Soggetto preposto alla valutazione della segnalazione

Il Presidente dell'OdV, a meno che non sia lui il soggetto segnalato, avvia le indagini sulle segnalazioni ricevute, svolgendo le eventuali attività di accertamento e/o indagine autonomamente o, se ritenuto opportuno, con il supporto di altre funzioni competenti (di solito le funzioni di controllo come descritto nel paragrafo precedente).

Al termine delle analisi svolte, il Presidente dell'OdV esprime un parere in merito alla possibilità di adottare uno specifico provvedimento e presenta una eventuale proposta che dovrà essere indirizzata direttamente al Presidente del CE se la segnalazione è riferita ad un dipendente.

Se la segnalazione è riferita all'AD o ad un membro del Consiglio di Amministrazione, la suddetta proposta dovrà essere indirizzata direttamente al Presidente del CdA; se riferita al Presidente del CdA la suddetta proposta dovrà essere indirizzata al Collegio Sindacale.

Il soggetto coinvolto nell'attività di riscontro della fondatezza della segnalazione assicura la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvede alla conservazione ed archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo di valutazione, nel pieno rispetto della normativa a protezione dei dati personali del segnalante che del segnalato.

5.3 Responsabile del sistema di segnalazione delle violazioni

Il Presidente dell'OdV, in virtù delle responsabilità e dei compiti che già presidia all'interno del complessivo sistema dei controlli interni, è il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione; per tale motivo egli assicura il corretto svolgimento del processo di segnalazione delle violazioni e riferisce, direttamente e senza indugio, al Presidente del CE le informazioni oggetto di segnalazione, qualora la violazione sia stata accertata.

Il Presidente dell'OdV, in qualità di Responsabile del sistema di *whistleblowing*:

- è autonomo e indipendente rispetto alle funzioni operative, non dipendendo gerarchicamente da nessuna di esse;

- garantisce un giudizio equo e imparziale sulla segnalazione ricevuta;
- rispetta gli obblighi di riservatezza del segnalante e del segnalato.

5.4 Soggetti preposti ai provvedimenti decisionali

La decisione sui provvedimenti da emettere nei confronti del personale coinvolto nelle violazioni, compete:

- per i dipendenti della società, il CE, sentito la funzione HR in quanto deputata a dare seguito ai provvedimenti disciplinari del personale dipendente;
- per i componenti degli Organi Sociali, al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale a seconda dei casi, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge;
- per i soggetti terzi (fornitori, consulenti, etc) al CE che decide, caso per caso, l'adozione dell'azione da intraprendere (es: rescissione contratto fornitura/ consulenza, etc.).

6. PRINCIPI GENERALI

6.1 Tutela della privacy del segnalante

DTFSI assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali del segnalante al fine di mitigare il rischio di ritorsioni e/o discriminazioni a suo carico; la documentazione relativa alle Segnalazioni è strettamente confidenziale. Tutti i soggetti coinvolti nel processo hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute e, in particolare, dell'identità del segnalante.

Sebbene le segnalazioni anonime siano accettate, DTFSI incoraggia a rivelare l'identità durante la presentazione di una segnalazione, in quanto consente un'indagine più efficace e garantisce, in capo al segnalante, l'attivazione delle eventuali tutela previste nei casi di atti ritorsivi, sia in capo al segnalante stesso che agli altri soggetti previsti dal d.lgs. 24/2023, art. 3 co. 5 (facilitatori, persone dello stesso contesto lavorativo, stabili affetti, parenti entro il IV grado, colleghi e colleghe con rapporti abituali e correnti, etc.).

La Società si configura come autonomo Titolare del trattamento ed assicura il rispetto dei principi fondamentali e degli obblighi derivanti dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR):

- alla luce del principio di «liceità, correttezza e trasparenza», al Segnalante viene resa specifica Informativa sul trattamento dei dati personali, in cui vengono presentate le informazioni principali relative al trattamento (ad es. la finalità, i tempi di conservazione dei dati personali,

le basi di liceità del trattamento, le categorie di dati personali trattati ed i soggetti coinvolti nel trattamento), nonché vengono illustrati i diritti del Segnalante e le relative modalità di esercizio;

- alla luce del principio di «minimizzazione», vengono raccolti esclusivamente i dati personali necessari per il perseguimento delle finalità. In caso di raccolta accidentale di dati non necessari, questi vengono immediatamente cancellati;
- alla luce del principio della «limitazione della conservazione», le segnalazioni e tutta la documentazione che costituisce la pratica non possono essere utilizzate oltre i termini di conservazione stabiliti internamente: il termine di conservazione è fissato in anni 5 (cinque) dalla comunicazione al Segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Gli ulteriori adempimenti posti in essere dalla Società in qualità di titolari sono:

- il censimento nel registro delle attività di trattamento tenuto dalla Società in qualità di titolare (sulla base dell'art. 30 GDPR)
- l'esecuzione della valutazione di impatto (DPIA) ai sensi dell'art. 35 GDPR, relativamente al trattamento di gestione delle segnalazioni svolto per il tramite della Piattaforma informatica, necessaria in quanto il trattamento può comportare rischi elevati per i diritti e le libertà delle persone interessate;
- la designazione del personale e di altri eventuali istruttori coinvolti nella gestione delle segnalazioni, quali soggetti autorizzati a trattare i dati personali (ai sensi dell'art. 29 GDPR);
- la designazione dei fornitori di servizi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni in qualità di responsabili del trattamento dei dati (ai sensi dell'art. 28 GDPR), in particolare del fornitore della Piattaforma per la raccolta delle segnalazioni.

6.2 Tutele del segnalante e di terzi coinvolti

Il D.Lgs. n. 24/2023 prevede, a tutela del segnalante, il divieto di ritorsione definita come “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”.

I segnalanti non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

DTFSI si impegna a non compiere alcuno dei succitati atti, in ossequio alle politiche etiche proprie e di gruppo. Laddove, tuttavia, DTFSI – in persona di suoi dirigenti o rappresentanti - dovesse venir meno alla propria diligenza I soggetti tutelati possono comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritengono

di aver subito, sia se trattasi di ritorsioni già compiute nei loro confronti sia quelle tentate, anche se il comportamento non è stato posto in essere in modo compiuto, e quelle soltanto prospettate.

Le tutele riconosciute a questi soggetti sono estese anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Tra tali soggetti vanno ricompresi:

- il facilitatore: a titolo esemplificativo, il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale.
- Le persone del medesimo contesto lavorativo che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. L'espressione "persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante" si riferisce, a 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, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso.
- I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante. Diversamente da quanto visto sopra, nel caso di colleghi di lavoro il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante.
- Alle società di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

7. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le previsioni del D.lgs. n. 24/2023, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, hanno introdotto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni.

Possono infatti essere presentate le segnalazioni con le seguenti modalità:

- 1) attraverso il "**canali interno**", istituito da DTFSI;

2) nei casi previsti dall'art. 6 d.lgs. 24/2023 (di mancata attuazione del canale, di mancato seguito alla segnalazione già sporta o di sussistenza di fondati motivi che portino a dedurre un'inefficace trattazione della segnalazione, di pericolo imminente o palese per il pubblico interesse), attraverso il **"canale esterno"** rappresentato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (in seguito "ANAC");

3) nei casi previsti dall'art. 15 decreto citato, attraverso la **divulgazione pubblica**.

Resta fermo il dovere del segnalante di effettuare una denuncia all'Autorità Giudiziaria nei casi in cui il diritto dell'Unione Europea o nazionale impongano al segnalante stesso di rivolgersi alle autorità nazionali competenti.

7.1 Canale interno

La presente procedura descrive a seguire le modalità implementate dalla Società per l'invio e la gestione delle segnalazioni interne. Al fine di favorire l'individuazione di tutte le violazioni segnalate, la società mette a disposizione i seguenti canali alternativi di segnalazione, idonei a garantire la riservatezza dei dati del segnalato e del segnalante.

La segnalazione è trasmessa al Presidente dell'OdV, attraverso la:

- **Piattaforma Whistleblowing:** tramite il seguente link <https://www.speakupfeedback.eu/web/daimlertruck>
- **invio cartaceo della segnalazione** tramite posta ordinaria indirizzata direttamente al Presidente dell'OdV presso la sede della DTFSI - Daimler Truck Financial Services Italia S.p.a. Via Giulio Vincenzo Bona, n.110 CAP 00156 - Roma (la busta deve recare la dicitura "riservata" e contenere al suo interno due separate buste contenenti, rispettivamente, l'identificativo del segnalante e l'oggetto della segnalazione);

DTFSI ha scelto di adottare come principale canale interno la piattaforma SPEAKUP Whistleblowing System (di seguito SPEAKUP), gestita da Daimler Truck AG, per la ricezione e gestione delle segnalazioni che è in grado di garantire, con modalità informatiche e tecniche di criptazione dei dati, la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione

SPEAKUP consente di raccogliere le segnalazioni in forma scritta garantendo sempre l'anonimato del segnalante e fornisce la possibilità di dialogare con la persona Segnalante in seguito alla ricezione della Segnalazione e nel corso degli accertamenti interni.

Ogni comunicazione con la persona Segnalante deve avvenire all'interno di SPEAKUP al fine della conservazione sicura dei dati relativi a ciascuna Segnalazione.

La Segnalazione deve essere completa ed esaustiva per permettere la verifica della sua fondatezza della segnalazione. Il Segnalante, pertanto, ancor più se volesse mantenere il proprio anonimato è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione, quali:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione.

Nella **prima fase** di presa in carico, SPEAKUP che ha raccolto la segnalazione, svolge le seguenti attività:

- Entro 7 giorni dalla ricezione, rilascia al Segnalante conferma del ricevimento della segnalazione mediante la Piattaforma;
- Mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante, a cui possono essere richieste, se necessario, integrazioni alla segnalazione;
- Comunica tempestivamente la segnalazione al Presidente dell'OdV, tramite la piattaforma, per avviare l'analisi preliminare della Segnalazione, al fine di verificare la conformità della stessa alle norme applicabili e alla presente procedura, in particolare valutando l'ammissibilità e la fondatezza della segnalazione.

Tale presa in carico si potrà concludere alternativamente:

- con l'archiviazione della segnalazione che non rientri nell'ambito oggettivo della presente procedura e qualora manchino le condizioni di procedibilità;
- con l'apertura della seconda fase definita di "merito", finalizzata ad intraprendere ogni più opportuna azione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati con il supporto del Responsabile del Internal Audit.

Il Presidente dell'OdV, in qualità di Responsabile del sistema di *whistleblowing*:

- analizza la valutazione eseguita dal Responsabile IA della fattispecie segnalata;
- procede o meno con le verifiche, richiedendo, se necessario, il supporto di altre strutture organizzative per l'espletamento delle stesse (di solito le funzioni di controllo);
- effettua, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, ogni attività ritenuta opportuna,

inclusa l'audizione del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati;

- formalizza l'esito della segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il parere formale del Presidente dell'OdV, redatto in forma scritta, indica, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti elementi:

- dati della segnalazione già riportati nella valutazione preliminare; quali ad esempio:
 - ✓ soggetto segnalante e soggetto segnalato;
 - ✓ luogo e data di svolgimento dei fatti, ove possibile;
 - ✓ ogni informazione o prova che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
 - ✓ i riferimenti del segnalante cui inviare un riscontro in merito alla segnalazione inviata;
 - ✓ esito della valutazione preliminare;
- verifiche svolte, esiti delle stesse ed eventuali soggetti terzi (interni e/o esterni alla società) coinvolti nell'espletamento delle stesse;
- valutazione di sintesi finale, con specifica indicazione della fattispecie accertata/non accertata e delle relative motivazioni.

Le attività svolte sono tracciate e documentate; la relativa documentazione è strettamente confidenziale; per tale motivo, la stessa è archiviata e conservata, nel rispetto delle norme vigenti, dalla piattaforma SPEAKUP.

7.1.1 Esiti e provvedimenti disciplinari

Qualora la segnalazione risulti infondata, il Presidente dell'OdV provvede all'archiviazione della propria valutazione, corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso, lo stesso provvede ad informare, tramite mail, il Presidente del CE ed il segnalante della conclusione e degli esiti dell'indagine svolta.

Nel caso in cui la violazione sia accertata, comunica l'esito della propria valutazione ai soggetti preposti ai provvedimenti decisionali.

Tali soggetti, nel rispetto di quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro nonché di

quanto disciplinato dal Regolamento del Personale e dal Codice Disciplinare adottati, valutano se:

- avviare procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti segnalati, riconosciuti responsabili; avviare la procedura disciplinare nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo e/o colpa grave accertate, ovvero la segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al segnalato; avviare, nei casi previsti per legge, le eventuali azioni giudiziarie a tutela propria o del soggetto ingiustamente segnalato;
- non effettuare alcuna azione.

Nel caso in cui la violazione riguardi il personale dipendente, la decisione in merito ai provvedimenti da adottare spetta al CE.

Qualora la violazione riguardi un componente degli Organi Sociali, la decisione sull'azione da intraprendere spetta al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Nel caso in cui la violazione riguardi soggetti terzi (fornitori, consulenti, etc.) la decisione sull'azione da intraprendere (es: rescissione contratto fornitura/consulenza, etc.) è di competenza del CE; l'esito dell'indagine svolta dal Presidente dell'OdV è comunicato direttamente al Presidente del CE.

Le ulteriori azioni che la società può adottare riguardano:

- la segnalazione alla competente Autorità giudiziaria, ovvero agli Organi di Vigilanza, qualora siano stati accertati fatti e circostanze che costituiscono violazioni di norme e leggi vigenti;
- la definizione di eventuali azioni di prevenzione e mitigazione;

la comunicazione della violazione accertata all'Organismo di Vigilanza, qualora rientri nelle fattispecie di violazioni del Modello di Organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs.n. 231/2001.

7.2 Canale esterno (ANAC)

Oltre alle segnalazioni interne la normativa vigente disciplina ulteriori modalità di segnalazione attraverso il canale esterno (ANAC) e la divulgazione pubblica. Le segnalazioni esterne sono effettuate direttamente all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto prescritto dalla legge;

- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'Organizzazione non darebbe efficace seguito alla segnalazione interna oppure intravede un rischio concreto di ritorsione in caso di segnalazione interna;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Nel sito istituzionale di ANAC si accede al servizio dedicato al “whistleblowing” (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), ove si trovano indicazioni chiare e facilmente accessibili relative al canale informatico (<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>), ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni, nonché alle procedure.

7.2.1 Sanzioni previste dall'ANAC

L'ANAC, in base all'art. 21 del D. Lgs. n. 24/2023 può applicare una serie di sanzioni amministrative pecuniarie ai soggetti, pubblici o privati, in caso di violazione delle regole stabilite dal decreto stesso. In particolare, è prevista una sanzione da 10.000 a 50.000 euro in caso di condotte ritorsive o di comportamenti ostativi all'accertamento della segnalazione o se è stato violato l'obbligo di riservatezza. Sanzioni dello stesso importo sono previste anche per la mancata istituzione di canali di segnalazione o quando non sono state adottate procedure per la gestione delle segnalazioni o queste non sono conformi alle prescrizioni indicate agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023.

Il medesimo decreto prevede, inoltre, che l'ANAC possa applicare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia nel caso di dolo o colpa grave salvo il caso in cui vi sia stata già una condanna per i medesimi reati o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

7.3 Divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il segnalante può effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

8. REPORTISTICA

Ai sensi delle Disposizioni di vigilanza vigenti, il Responsabile del sistema di *whistleblowing* delle violazioni redige una relazione annuale, da presentare in CdA, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze delle attività svolte, a seguito delle segnalazioni ricevute.

Nel dettaglio, la relazione contiene i seguenti contenuti minimi:

- analisi di tutte le segnalazioni (ricevute/archivate/valutate), le tipologie di violazioni segnalate maggiormente, e gli esiti degli approfondimenti condotti (segnalazioni accolte/respinte);
- metodologia utilizzata per le valutazioni effettuate, evidenze emerse (eventuali provvedimenti disciplinari e/o sanzioni) ed eventuali interventi correttivi sul processo in oggetto.

Tale relazione, previa approvazione da parte degli Organi aziendali competenti (CdA e CS), può essere oggetto di condivisione all'interno della società evidenziando le casistiche che si sono verificate.

9. DISTRIBUZIONE

Allo scopo di assicurare al processo Wistleblowing la necessaria efficacia, è essenziale che i principi stabiliti da questa procedura siano diffusi a tutti i destinatari. La presente procedura è consultabile attraverso il portale intranet di DTFSI e dal sito internet della DTFSI.

La DTFSI promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale (quali ad esempio comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter e portale intranet) per divulgare le finalità del whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo.

10. FONTI DI RIFERIMENTO

La presente procedura è predisposta da DTFSI in conformità alle disposizioni vigenti in materia ed altre fonti, di seguito richiamate:

- CRD IV 2013/36 UE (obblighi per le banche di dotarsi di sistemi interni di segnalazione delle violazioni (c.d. whistleblowing);
- Direttiva 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 679/2016 in tema di privacy e successive disposizioni (GDPR) e normative privacy nazionali;
- D.Lgs. n. 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. (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023);
- Linee Guida whistleblowing di ANAC: Linee guida approvate da ANAC con Delibera n.311 del 12 luglio 2023 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne;
- Regolamento per la gestione segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio di ANAC: Regolamento adottato da ANAC con delibera n.301 del 12 luglio 2023;
- D.Lgs. n. 81/2015: disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 81/2017: misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;
- D.Lgs. n. 231/2001: disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- D.Lgs. n. 196/2003, codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, e successive modifiche.