

# **POLICY PER LA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI**

## **(WHISTLEBLOWING)**

### **SOMMARIO**

- 1. FINALITÀ .....**
- 2. DEFINIZIONI .....**
- 3. CAMPO DI APPLICAZIONE .....**
  - 3.1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....**
  - 3.2. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....**
  - 3.3. MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE .....**
- 4. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULLE SEGNALAZIONI E L'IDENTITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE - TUTELA DEI DATI PERSONALI .....**
- 5. PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE .....**
  - 5.1. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE .....**
  - 5.2. DIVIETO DI RITORSIONE .....**
- 6. RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE .....**
- 7. CONSEGUENZE DELLA SEGNALAZIONE PER LA PERSONA COINVOLTA .....**
- 8. DECORRENZA E PUBBLICITÀ .....**

\*\*\*

## 1. FINALITÀ

Il presente documento (di seguito, la «Policy») ha lo scopo di disciplinare la segnalazione di eventuali violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di This is Hello Srl, nonché di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 da parte di chiunque ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro o di collaborazione con la Società o, comunque, nel contesto lavorativo come di seguito definito.

In particolare, con la presente Policy si intendono illustrare: i canali, le procedure ed i presupposti per effettuare le segnalazioni interne o esterne, nonché le indicazioni operative che il segnalante deve osservare per presentarle; le tutele riservate al segnalante, così come le responsabilità in cui lo stesso potrebbe incorrere in caso di segnalazioni - effettuate con dolo o colpa grave - rivelatesi false o infondate; le misure previste a protezione delle persone oggetto della segnalazione e degli altri soggetti a vario titolo coinvolti nella segnalazione.

La presente Policy è stata redatta in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 e riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

## 2. DEFINIZIONI

Ai termini indicati nella presente Policy con l'iniziale maiuscola deve attribuirsi il significato di seguito indicato:

**Contesto Lavorativo:** il rapporto di lavoro o di collaborazione tra la Persona Segnalante e la Società, presente o passato, nell'ambito del quale, indipendentemente dalla natura dell'attività svolta, la persona acquisisce Informazioni sulle Violazioni e per cui potrebbe subire ritorsioni nel caso di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia alle autorità competenti.

**Divulgazione Pubblica:** ogni comportamento idoneo a rendere di pubblico dominio informazioni sulle Violazioni tramite stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione idonei a raggiungere un numero elevato di persone.

**Facilitatore:** la persona fisica che assiste la Persona Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**Informazioni sulle Violazioni:** le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'organizzazione della Società, nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni.

**Persona Coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione, interna o esterna, ovvero nella Divulgazione Pubblica a cui la Persona Segnalante attribuisce la commissione della Violazione oggetto della Segnalazione o della Divulgazione Pubblica o comunque implicata nella suddetta Violazione.

**Persona Incaricata:** il soggetto formalmente incaricato dalla Società della gestione del canale di Segnalazione interna.

**Persona Segnalante:** la persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione Pubblica di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo come di seguito definito.

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della Divulgazione Pubblica o della denuncia della Violazione alle autorità e che provoca o pu provocare alla Persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

**Segnalazione:** la comunicazione di Informazioni sulle Violazioni, scritta o orale, resa secondo i canali di seguito descritti.

**Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al successivo paragrafo 3.3.

**Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al successivo paragrafo 3.4. Istituito da ANAC.

**Seguito:** l'azione intrapresa dalla Persona Incaricata per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

**Violazione:** ogni comportamento, atto od omissione che leda l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o della Società e, in particolare:

- illeciti relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti, mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata, protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, incluse le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni di norme in materia di imposta sulle società o meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali non rientranti tra quelli sopra indicati;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 non rientranti tra gli illeciti sopra indicati;
- altri illeciti previsti dall'Allegato al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (Allegato 1) o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937

### **3. CAMPO DI APPLICAZIONE**

#### **3.1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

La presente Policy trova applicazione esclusivamente con riferimento alle Persone Segnalanti che effettuano la Segnalazione, di cui siano venuti a conoscenza nel Contesto Lavorativo.

La Policy non si applica

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona Segnalante o del soggetto che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle Segnalazioni di Violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti settoriali in materia di prodotti e servizi e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo indicati nella parte II dell'Allegato al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (Allegato 1), ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella suddetta parte II dell'Allegato al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- alle Segnalazioni di Violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

### **3.2. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

La Segnalazione deve contenere Informazioni sulle Violazioni circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, la Segnalazione deve contenere almeno i seguenti elementi:

- dati del Segnalante (nome, cognome, numero di telefono, mail e - ove esistenti - numero di matricola e job title);
- descrizione del fatto con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di Segnalazione;
- descrizione delle modalità e delle circostanze in cui la Persona Segnalante sia venuta a conoscenza del fatto oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che la Persona Segnalante indica aver posto in essere i fatti segnalati (dati anagrafici, mansione e/o ogni altro elemento idoneo all'identificazione);
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della Segnalazione, precisandone le generalità e le mansioni;
- produzione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione;
- eventuali documenti o ogni altra informazione che possano fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In conformità a quanto previsto dalla Delibera 12 luglio 2023 n. 311 - Linee guida 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 emesse dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nel caso in cui la Persona Segnalante non sia identificata o identificabile, la Segnalazione ricevuta sarà essere annotata all'interno di un'apposita sezione nel «Registro delle Segnalazioni» che deve essere tenuto ed aggiornato a cura della Persona Incaricata. La Segnalazione ricevuta verrà gestita come segnalazione anonima e, pertanto, vi si potrà dare corso, secondo la procedura indicata nella presente Policy solo qualora l'identità della Persona Segnalante venga disvelata.

Saranno invece archiviate senza Seguito o gestite tramite altri canali previsti dalla Società, le Segnalazioni non circostanziate ovvero quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dalla Persona Segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato e tale da permettere ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza, nonché quelle manifestamente infondate.

Non è escluso che segnalazioni effettuate non in conformità con la presente Policy possano comunque rientrare nell'ambito di applicazione e tutela di altri strumenti messi a disposizione di BP, se effettuati in conformità ai medesimi.

### **3.3. MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE INTERNA**

La Società ha attivato un apposito canale di segnalazione, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona Coinvolta, delle altre persone comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione stessa e relativa documentazione.

Pertanto, la Persona Segnalante che intenda effettuare una Segnalazione di Informazioni sulla Violazione di cui sia venuta a conoscenza nel Contesto Lavorativo, potrà farlo con le seguenti modalità ai sensi dell'art. 4, comma 4, D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24:

attraverso la sezione dedicata del sito al link [Ethic line pluscompany.ethicpoint.com](https://pluscompany.ethicpoint.com)

Una volta ricevuta la Segnalazione, questa sarà oggetto di analisi e di verifica dei fatti ivi indicati a cura della Persona Incaricata, la quale:

1. adotterà tutte le misure necessarie per garantire la riservatezza della Persona Segnalante, di eventuali Persone Coinvolte, della Segnalazione e delle Informazioni sulla Violazione ivi contenute;
2. rilascerà alla Persona Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
3. in caso di richiesta di incontro, fisserà lo stesso entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento della Segnalazione;
4. si attiverà per verificare l'oggetto, la veridicità e la gravità della Segnalazione ricevuta anche richiedendo per iscritto ulteriori integrazioni alla Persona Segnalante, le quali verranno a loro volta registrate o verbalizzate per iscritto;
5. una volta ricevute tutte le informazioni ritenute rilevanti, informerà della Segnalazione il P&C Director (se la Segnalazione è a carico di soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro/collaborazione con la Società) affinché vengano valutate le iniziative da intraprendere (investigazioni ulteriori, azioni disciplinari e/o legali, ecc.);
6. entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento di cui al punto 2., informerà la Persona Segnalante del Seguito che è stato dato o che si intende dare alla Segnalazione.

### **3.4. MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA**

La Persona Segnalante pu effettuare altresì una segnalazione tramite il canale istituito dall'ANAC (c.d. "Segnalazione esterna") qualora, al momento della Segnalazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- la Persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione alla Società ai sensi di quanto sopra descritto (c.d. "Segnalazione interna") e la stessa non ha avuto Seguito;
- la Persona Segnalante 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;
- la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### **4. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULLE SEGNALAZIONI E L'IDENTITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE - TUTELA DEI DATI PERSONALI**

Le Segnalazioni ed i dati della Persona Segnalante saranno raccolti e trattati unicamente dalle Persone Incaricate alla gestione del canale di Segnalazione interna, debitamente nominate quali soggetti autorizzati al trattamento ai sensi della normativa vigente in materia di tutela dei dati personali.

Le Segnalazioni ed i dati della Persona Segnalante, inoltre, potranno essere comunicati unicamente ai soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione, come indicati al precedente paragrafo 3.3., punto 5., nonché ai consulenti ed ai professionisti esterni di cui la Società si avvale, nel rispetto delle previsioni di legge in materia di tutela dei dati personali.

L'identità della Persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non potranno essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa, a soggetti diversi da quelli sopra indicati. È fatta salva la comunicazione ad enti pubblici ed alle pubbliche autorità (ivi incluse quelle amministrative, giudiziarie e di pubblica sicurezza), qualora ne ricorrano i presupposti o la comunicazione sia necessaria per adempiere ad un ordine dell'autorità stessa ovvero ad un obbligo di legge.

Inoltre, l'identità della Persona Segnalante non potrà essere rivelata neanche nell'ambito dei procedimenti disciplinari che dovessero scaturire dalla Segnalazione, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Ove, invece, la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ultimo caso, alla Persona Segnalante verranno comunicate per iscritto le ragioni della rivelazione dei dati riservati; analoga comunicazione verrà fornita alla Persona Segnalante qualora la rivelazione della sua identità e le informazioni da cui la stessa possa evincersi, direttamente o indirettamente, risulti indispensabile anche ai fini della difesa di qualsiasi Persona Coinvolta.

## **5. PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE**

### **5.1. SOGGETTI PROTETTI E CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE**

La Persona Segnalante verrà tutelata dalla Società verrà tutelata dalla Società, in osservanza alle disposizioni del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Sono, beneficiari delle tutele previste dal presente documento le seguenti categorie di soggetti:

- dipendenti della Società, anche in prova ed ivi inclusi i lavoratori il cui rapporto è disciplinato dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche o dall'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e successive modifiche;
- lavoratori autonomi, collaboratori coordinati e continuativi e collaboratori etero-organizzati con cui la Società intrattiene o ha intrattenuto rapporti di collaborazione ai sensi degli artt. 409 c.p.c. e 2, D.L. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche;
- liberi professionisti e consulenti della Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti o non, operanti presso la Società;
- soggetti non ancora assunti dalla Società che abbiano appreso le Informazioni sulle Violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi contrattuali.

Le tutele previste in favore della Persona Segnalante si applicano altresì:

- quando il rapporto sopra indicato non sia ancora iniziato, se le Informazioni sulla Violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto sopra indicato, se le Informazioni sulla Violazione siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Tale protezione sarà garantita a condizione che:

- al momento della Segnalazione, la Persona Segnalante abbia il fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni siano vere e che tale veridicità sia riconoscibile;
- la Segnalazione sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto al precedente paragrafo 3.

Infine, le tutele riconosciute alla Persona Segnalante sono estese altresì:

- ai Facilitatori;
- alle persone del medesimo Contesto Lavorativo della Persona Segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della Persona Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della Persona Segnalante o per i quali la stessa lavori, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta Persona.

## **5.2. DIVIETO DI RITORSIONE**

Ricorrendo le condizioni di cui al precedente paragrafo 5.1, la Società garantirà la tutela della Persona Segnalante da qualsivoglia forma di Ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, con ci intendendosi ogni comportamento, atto o omissione rivolto ai danni della Persona Segnalante in ragione della Segnalazione.

Eventuali azioni ritorsive o discriminatorie nei confronti della Persona Segnalante saranno severamente perseguite dalla Società e potranno esporre il soggetto che le ha poste in essere, oltre che alle conseguenze di legge (ivi incluso il risarcimento dei danni), a sanzioni disciplinari, sulla base di quanto previsto dal CCNL applicato e della regolamentazione aziendale in materia. Inoltre, eventuali sanzioni e responsabilità risarcitorie o indennitarie in cui la Società dovesse incorrere in conseguenza di tali azioni ritorsive o discriminatorie saranno imputate al soggetto che le ha poste in essere.

## **6. RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità civile e penale della Persona Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione falsa, calunniosa o diffamatoria.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e, ricorrendone i presupposti, nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso del presente documento, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare gli altri, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del diritto di effettuare la Segnalazione.

Peraltro, nessuna protezione sarà garantita nel caso in cui sia accertata, anche solo con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave. Inoltre, il comportamento della Persona Segnalante rileverà anche sul piano disciplinare sulla base di quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicato e della regolamentazione aziendale in materia.

## **7. CONSEGUENZE DELLA SEGNALAZIONE PER LA PERSONA COINVOLTA**

Qualora ritenga fondata la Segnalazione, senza pregiudizio per ogni altro rimedio e facoltà di legge, la Società potrà avviare nei confronti della Persona Coinvolta, un procedimento disciplinare ai sensi del CCNL applicato e della regolamentazione aziendale in materia.

Inoltre, la Società potrà comunicare i fatti oggetto della Segnalazione alle autorità competenti, sporgendo denunce, querele, promuovendo azioni giudiziarie e quant'altro.

## **8. DECORRENZA E PUBBLICITÀ**

Il presente documento entra in vigore dal 05 Febbraio 2024

Al fine di garantire la conoscibilità del canale di segnalazione interna, delle procedure e dei presupposti per effettuare le Segnalazioni, la presente Policy viene pubblicata, in formato elettronico sul sito web della Società.