

1 WHISTLEBLOWING - TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al soggetto che intrattiene con la Società un rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo, il quale segnala condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni lavorative svolte.

Con la presente sezione del Modello si vogliono fornire chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l'analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche, con le relative misure poste a tutela dei segnalanti.

La policy di whistleblowing è stata redatta tenuto conto delle seguenti disposizioni e provvedimenti normativi:

- a) D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito "Decreto 231");
- b) L. n. 179/2017;
- c) Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" (di seguito "Direttiva whistleblowing" o "DWB") e relative precisazioni della Commissione Europea;
- d) "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" di Confindustria aggiornate a giugno 2021;
- e) D. Lgs. n. 24/2023;
- f) Linee Guida ANAC del 1 giugno 2023 recante "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" e successivo aggiornamento del 12 luglio 2023.

1.1 Scopo della sezione Whistleblowing

Con la presente sezione del Modello si vogliono fornire chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l'analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche, con le relative misure poste a tutela dei segnalanti.

Pertanto, la sezione fornisce, sempre in relazione al disposto di legge, indicazioni operative in merito alle modalità con le quali procedere alla segnalazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante dall'ordinamento.

La presente sezione è rivolta a tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti di lavoro con la Società.

Il presente documento, e le relative protezioni, non si applicano nel caso di inoltro di lamentele, doglianze, osservazioni o segnalazioni relative ai rapporti di lavoro tra colleghi o gerarchici di rilevanza strettamente personale o che esulino dall'ambito delle violazioni del Modello 231.

1.2 Oggetto e contenuto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione, ossia a causa o in occasione dello stesso.

La segnalazione può riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, e può avere ad oggetto anche informazioni rivolta ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga che ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti, nonché i fondati sospetti al riguardo così come interpretati al tavolo di ANAC.

La segnalazione può altresì riguardare "irregolarità" qualora le stesse possano costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) di cui all'art.2 comma 1 lett. b) D.Lgs.24/2023, tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

Il whistleblowing non riguarda doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi.

La Segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci, deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.

La tutela del segnalante, infatti, viene garantita soltanto se la Segnalazione è fatta in buona fede e non presenti il profilo di un atto pretestuoso finalizzato alla calunnia e alla diffamazione.

Il whistleblower può segnalare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico e del Modello 231
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società)
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

Nella segnalazione, devono essere forniti tutti gli elementi utili per procedere alle dovute ed appropriate verifiche per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine la segnalazione deve contenere almeno i seguenti requisiti essenziali:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione
- la descrizione del fatto
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati
- l'indicazione di eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

1.3 Soggetti destinatari della segnalazione e modalità della segnalazione

CANALI DI SEGNALAZIONE E LORO ATTIVAZIONE

Le segnalazioni possono essere presentate tramite i seguenti canali:

- canale interno (nell'ambito del contesto lavorativo)
 - canale esterno (ANAC)
 - divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone)
 - denuncia alle Autorità Competenti
- secondo l'ordine ed alle condizioni sotto indicati.

CANALE INTERNO

La segnalazione tramite canale interno costituisce la modalità prioritaria e può essere presentata, a scelta del segnalante:

- in modalità telematica, utilizzando l'indirizzo PEC persicowhistleblowing@pec.it o l'indirizzo PEC pmarinewhistleblowing@pec.it con le cautele stabilite nelle Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023. Si precisa che tali indirizzi ricevono anche la posta ordinaria. Si precisa che il destinatario della segnalazione è il DPO, specificamente nominato a questi fini anche quale responsabile del trattamento ex art.28 GDPR;
- in busta chiusa indirizzata al DPO, recapitata presso la sede della Società, avendo cura di specificare sulla busta stessa la dicitura "SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING". Laddove tale busta sia stata indirizzata per errore a persona diversa dal DPO, la busta va trasmessa al DPO entro 7 giorni dal suo ricevimento con contestuale notizia della trasmissione al segnalante;
- in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il DPO inoltrata con le modalità di cui sopra.

CANALE ESTERNO

Può essere effettuata una segnalazione esterna in forma scritta sulla piattaforma di ANAC raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/> o tramite i canali di forma orale apprestati da ANAC stessa se:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non è stata trattata
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna potrebbe verosimilmente determinare un rischio di ritorsione
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- il segnalante ritiene di avere subito una misura ritorsiva. Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Divulgare pubblicamente vuol dire rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici, o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, compresi i social media.

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica beneficiando delle tutele riconosciute dal decreto quando:

- il segnalante 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
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- il segnalante 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.

DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE

L'utilizzo del canale interno o esterno per la segnalazione non pregiudica la possibilità di rivolgersi alle Autorità Competenti.

1.4 Verifica della fondatezza della segnalazione e gestione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate in prima battuta al DPO e successivamente ad esso in collaborazione con un comitato appositamente costituito (Comitato Whistleblowing – CWB) composto da due membri interni (individuati nelle persone dei signori Mirko Nava e Giuliana Carlotta Gamba, destinatari di specifica formazione in materia sia di privacy che di whistleblowing, nonché dotati dei necessari requisiti di indipendenza ed imparzialità.

Il DPO ed il CWB provvedono a trattare la segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Ricevuta la segnalazione attraverso l'apposito applicativo, il DPO:

- acquisisce la segnalazione e ne effettua una iniziale valutazione sommaria
- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni
- effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nelle segnalazioni, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante, se richiesto
- nel corso dell'istruttoria mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale può chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta e/o le persone coinvolte possono essere sentite d'ufficio (o su loro richiesta) anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti
- anonimizza i dati che direttamente o indirettamente possono rivelare l'identità del segnalante e si confronta con il CWB sugli esiti delle verifiche preliminari.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, il DPO ed il CWB:

- potranno archiviare la segnalazione, qualora ritengano che la natura e il contenuto della stessa siano irrilevanti ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio per la Società e i suoi stakeholder, informando dell'esito il soggetto segnalante

- potranno dare seguito alla segnalazione affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato, da parte dell'Ufficio HR, eventualmente rivolgendosi anche alle Autorità Competenti, informando dell'esito il soggetto segnalante
- potranno decidere di affidare all'Ufficio HR l'intrapresa di un procedimento disciplinare a carico del segnalante se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione si conclude, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione. L'eventuale procedimento disciplinare intrapreso e curato dall'Ufficio HR segue il consueto iter aziendale.

Il DPO ed il CWB si relazionano periodicamente con l'OdV sul numero ed il merito delle segnalazioni ricevute per comunicare tutte le informazioni utili ad una migliore implementazione delle regole procedurali del Modello 231/2001. Il coinvolgimento dell'OdV è necessario per garantire tutte le opportune modifiche al Modello 231 e/o al Codice Etico adottato dalla società al fine di rafforzarne i presidi interessati.

L'OdV rende conto nella Relazione semestrale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute, del loro stato di avanzamento e dell'esito degli approfondimenti svolti.

Il DPO, inoltre, mantiene e aggiorna il c.d. "Registro delle Segnalazioni" nel quale vengono annotati: l'identificativo della segnalazione; la data e l'ora della ricezione della segnalazione; l'esito dell'analisi preliminare; l'esito di valutazione della fondatezza; le conclusioni, con particolare riferimento alle eventuali comunicazioni alle Autorità Competenti.

1.5 Tutela del whistleblower

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, interno o esterno alla Società, tra cui:

- i lavoratori subordinati di Persico;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Persico
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la società;
- lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Persico;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di Persico.

Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", ai colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato, nonché agli enti di proprietà del segnalante o presso i quali lavorano le suddette persone e agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

La segnalazione può essere presentata anche quando le informazioni sulle presunte violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova, o successivamente allo scioglimento del rapporto (a condizione che il segnalante ne abbia preso conoscenza nel corso del rapporto stesso).

In ottemperanza alle disposizioni normative, Persico garantisce:

- la riservatezza e l'identità del segnalante, nei modi indicati nella presente procedura, a meno che debba essere garantito il diritto di difesa della persona/delle persone segnalate. Al riguardo, si precisa che nell'ambito di un possibile procedimento disciplinare a carico del segnalato, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori

rispetto alla segnalazione e se la rivelazione non sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tali casi, pertanto, è il segnalante a dover decidere - previo invito scritto riportante le ragioni inviato dal DPO - se rivelare la propria identità o se rinunciare alla trattazione della segnalazione che può attivare il necessario diritto di difesa delle persone coinvolte;

- la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine, è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in qualsiasi modo, mettano in atto condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante
- assicura la protezione dalle ritorsioni anche ai facilitatori; a coloro che nel medesimo contesto lavorativo sono legati al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro che intrattengono un rapporto abituale e corrente con il segnalante; agli enti di proprietà del segnalante e agli enti collegati allo stesso che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
- la retrocessione di grado o la mancata promozione
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- le note di merito negative o le referenze negative
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV.

In ogni caso, la richiesta di protezione dalle ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, va indirizzata esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato per legge il compito di accertare se le stesse siano conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia effettuata.

È invece di competenza del Giudice Ordinario (Tribunale del Lavoro) l'adozione di tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica azionata, ivi compreso il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

1.6 Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti

Il whistleblower non è tutelato in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque dall'aver effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Fermo il fatto che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione, la stessa viene meno quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La presente policy, infatti, lascia impregiudicata la responsabilità penale, civilistica e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello, nell'apposita sezione della presente Parte generale, cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.

4.7 Tutela delle persone coinvolte/segnalate

Con il termine persone coinvolte si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione alla quale la violazione è attribuita, o come soggetto comunque implicato nella violazione segnalata.

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner e altri soggetti terzi in relazioni d'affari con Persico.

La tutela delle persone coinvolte/segnalate si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto sospettato di essere responsabile della violazione.

4.8 Trattamento dei dati personali e Modulo Traccia per le segnalazioni

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. I trattamenti di dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni avvengono nel rispetto della normativa in materia di privacy, conformemente all'informativa ex artt. 13 e 14 del GDPR allegata alla presente policy e comprensiva del Modulo Traccia da utilizzare per le segnalazioni.

4.9 Archiviazione

Le informazioni contenute nelle segnalazioni presso il DPO e nel Registro delle Segnalazioni custodito dal DPO devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo per un periodo di massimo 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento.

Si precisa che, stante la protezione prevista dal Decreto D.lgs.24/2023, devono essere registrate e conservate anche le segnalazioni anonime in modo da poterle successivamente rintracciare nel caso in cui il segnalante, successivamente identificato, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.