

**PL-11-01**

## **Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)**

Rev. 1 del 14 12 2022

Politica



## Storia del documento

Rev.	Data	Motivo	Pagina
01	14-12-2022	Nessuna (prima emissione)	Tutte

*La presente Politica ha decorrenza dalla data di emissione ed ha validità a tempo indeterminato, salvo emissione di integrazioni o Politiche sostitutive.*

## INDICE

<b>SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>I SOGGETTI COINVOLTI .....</b>	<b>4</b>
<b>DEFINIZIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....</b>	<b>6</b>
<b>MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>TUTELA DEL SEGNALANTE .....</b>	<b>8</b>
<b>RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE .....</b>	<b>8</b>
<b>DIRITTI DEL SEGNALATO .....</b>	<b>9</b>
<b>PRIVACY.....</b>	<b>9</b>
<b>IL SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>11</b>

## SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing, introdotto nell'ordinamento dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, contenente disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro privato (appunto c.d. Whistleblowing).

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, co. 2 bis introdotto con la recente novella legislativa, dispone che i Modelli debbano prevedere:

- uno o più canali che consentano la presentazione di segnalazioni garantendo la tutela della riservatezza del Segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire la tutela della riservatezza con modalità informatiche;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminazione diretti o indiretti nei confronti del Segnalante per motivi collegati alla Segnalazione;
- l'integrazione del sistema disciplinare con sanzioni per chi viola le suddette previsioni nonché per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente Politica è quello di fornire le linee guida da osservare nella trasmissione e gestione delle segnalazioni di presunte irregolarità che possono danneggiare la Società, in aderenza a quanto stabilito dal Codice Etico e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da DGS S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La Politica fornisce chiare indicazioni circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, evidenziando altresì le forme di tutela garantite al segnalante, al fine di prevenire ed intercettare eventuali irregolarità e situazioni di non compliance, attraverso una partecipazione attiva e responsabile degli Stakeholder e permettere quindi alla Società di adottare ogni opportuna azione di contrasto e ripristino della legalità e della conformità alle norme.

## I SOGGETTI COINVOLTI

Tenuto conto della scelta del legislatore di inserire la disciplina del *Whistleblowing* nel D.Lgs. 231/01, la Società ha inteso individuare quali potenziali Segnalanti i soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. 231/01 così come individuati nel par. "Destinatari del Modello" della Parte Generale del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. lgs. 231/01 adottato dalla Società.

In particolare, tra i soggetti interni vengono considerati:

- tutti i dipendenti della Società, ivi compresi i dipendenti di altre società del Gruppo che svolgono servizi per la Società, a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto;
- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, stagisti, ecc.);
- gli amministratori e i membri degli organi sociali.

Gli *stakeholder* esterni, ovvero i Soggetti Terzi individuati quali Destinatari del Codice Etico di Gruppo che agiscono per conto della Società sulla base di contratti o lettere di incarico formalizzati (ad es. intermediari, consulenti, fornitori, ecc.), non sono ritenuti soggetti coinvolti.

## DEFINIZIONI

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali ed operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, con le seguenti definizioni si intende precisare il significato che viene attribuito a taluni termini utilizzati:

<b>Piattaforma</b>	Strumento informatico utilizzato come canale di segnalazione in grado di garantire la riservatezza dell'identità dei segnalanti.
<b>Ricevente</b>	Soggetto al quale sono indirizzate le segnalazioni.
<b>Segnalante ("Whistleblower")</b>	Chiunque svolga un compito o funzione all'interno o per conto della Società che decida di segnalare un illecito di cui è testimone. Possono essere segnalanti i dipendenti (anche distaccati da altre società del Gruppo), i dirigenti, i collaboratori, gli amministratori ma anche consulenti ed in generale gli <i>stakeholder</i> della Società.
<b>Segnalato</b>	Soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di segnalazione.
<b>Segnalazione</b>	Comunicazione avente ad oggetto fatti relativi a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico di Gruppo, azioni, circostanze o comportamenti corruttivi, violazioni di leggi o regolamenti, violazioni di procedure aziendali. La Segnalazione può potenzialmente essere effettuata in modalità non anonima (qualora il Segnalante rilevi apertamente le proprie generalità) o anonima (qualora l'identità del segnalante non sia esplicitata né individuabile, che al fine di essere presa in considerazione, dovrà presentare elementi di specifica precisione e fondatezza, tali da superare l'anonimato della fonte e permettere di

---

### Gestione delle Segnalazioni (*Whistleblowing*)

svolgere ulteriori approfondimenti).

## OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico di Gruppo;
- altre condotte illecite di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto con la Società;
- altre azioni, circostanze o comportamenti corruttivi;
- violazioni di leggi o regolamenti nonché eventuali provvedimenti di Autorità di controllo, vigilanza o regolatorie avvenute nel contesto aziendale;
- violazioni di procedure aziendali.

La Segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Funzione Risorse Umane.

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

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

Non sono meritevoli di tutela le Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci e le doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni da parte del medesimo.

In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

## MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere effettuata in forma anonima o non anonima, con le seguenti modalità alternative:

- a) **Segnalazione tramite piattaforma digitale:** in via telematica attraverso la Piattaforma a cui ciascun segnalante può accedere attraverso il seguente link: <https://report.whistleb.com/it/dgsspa>.  
Il canale di segnalazione è fornito da un partner esterno, il Whistleblowing Centre, per garantire l'anonimato. Il processo di segnalazione è crittografato e protetto da password.
- b) **Segnalazione tramite raccomandata:** per iscritto mediante raccomandata, riservata e personale, indirizzata al Ricevente (come di seguito definito), presso l'indirizzo della Società: Via Paolo di Dono, 73 - 00142 Roma (RM).
- c) **Segnalazione tramite posta elettronica:** per iscritto mediante email indirizzata al Ricevente (come di seguito definito), tramite il seguente indirizzo di posta elettronica: [organodivigilanza@dgsspa.com](mailto:organodivigilanza@dgsspa.com). solo in caso di segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 e violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico di Gruppo.

## I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

La segnalazione viene presa in carico e analizzata dalla Funzione Compliance entro un massimo di 15 giorni.

Qualora la segnalazione ricevuta sia relativa a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico di Gruppo, la Funzione Compliance la veicola all'Organismo di Vigilanza (di seguito, a seconda dei casi, il "**Ricevente**").

Se indispensabile, il Ricevente richiede chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il Ricevente verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione attraverso ogni attività che ritiene opportuna, compresa la facoltà, a seconda delle esigenze, di coinvolgere altre funzioni aziendali competenti (a titolo esemplificativo, Risorse Umane, Legale) con la finalità di gestire la segnalazione, dopo averla resa anonima (laddove ancora non lo fosse o vi fossero degli elementi identificativi del Segnalante).

Il Ricevente, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della Segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza e di colpa grave o dolo, di archiviare la Segnalazione e di trasmettere l'informativa alla Funzione Risorse Umane per il procedimento disciplinare.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Ricevente gestisce la Segnalazione coinvolgendo anche i soggetti competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il vertice aziendale e/o il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto, per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- la Funzione Risorse Umane, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- eventualmente l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

I dati e i documenti oggetto della Segnalazione sono conservati a norma di legge.

## TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società non tollera, alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del Segnalante e si impegna a tutelare il Segnalante da qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio posto in essere quale conseguenza diretta o indiretta della Segnalazione effettuata. La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile».

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla Segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

È responsabilità del Segnalante effettuare Segnalazioni in buona fede: Segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione non verranno prese in considerazione.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente politica, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o



effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente politica.

## DIRITTI DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa, nel rispetto della normativa vigente.

## PRIVACY

Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni avverrà nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili.

Dati. Nell'ambito della gestione delle Segnalazioni saranno trattati sia dati personali del Segnalante, laddove la segnalazione sia nominativa, sia dati personali del/i soggetto/i Segnalato/i.

Non dovrà mai essere rivelata al Segnalato, salvo i casi previsti dalla legge, l'identità del Segnalante al fine di evitare ritorsioni, minacce, violenze, ecc. e tutelare la riservatezza di quest'ultimo. Ciò premesso, laddove sussista il rischio sostanziale che comunicando le informazioni rilevanti si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, il Segnalato potrebbe non essere informato in merito alla registrazione dei suoi dati, fintantoché ciò risulti necessario a garantire la corretta gestione delle indagini e in ogni caso nel rispetto di quanto stabilito nel contratto collettivo nazionale applicabile. In nessuna circostanza il Segnalato potrà avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante. Salvo nel caso in cui l'ODV accerti, dopo aver effettuato tutte le indagini che ritiene necessarie in merito all'oggetto della Segnalazione, che trattasi di segnalazione falsa o del tutto infondata, o trattasi di segnalazione opportunistica resa allo scopo di danneggiare il Segnalato e/o altri soggetti.

Finalità del trattamento dei dati. Il trattamento avverrà al fine di gestire, elaborare, approfondire e risolvere la Segnalazione, nonché per instaurare eventuali provvedimenti disciplinari o altrimenti adottare le misure adeguate al caso di specie. La predisposizione di uno strumento normativo da seguire per le segnalazioni risponde a precise esigenze di controllo interno della società e di monitoraggio dei rischi aziendali, specificamente dettate dalla legge.

Titolare del trattamento dei dati personali è la Società.

Responsabile del trattamento. Il responsabile del trattamento dei dati, in virtù dell'atto di nomina emesso dal titolare del trattamento, è il Legale Rappresentante della Società.

Modalità del trattamento dei dati. a) Il trattamento è realizzato per mezzo delle operazioni o complesso di operazioni indicate all'art. 4, comma 1, lett. a, Codice Privacy: raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, consultazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, interconnessione, blocco, comunicazione, cancellazione e distruzione dei dati; b) il trattamento delle informazioni sarà improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza e di tutela della riservatezza; c) le operazioni possono essere svolte con o senza l'ausilio di strumenti elettronici o comunque automatizzati; d) il trattamento è svolto da incaricati del trattamento, designati dal titolare e/o dal responsabile del trattamento. Nello specifico, gli incaricati effettueranno tutte le operazioni necessarie ai fini del trattamento, anche attraverso l'inserimento dei dati stessi in banche dati informatizzate e/o cartacee; e) il titolare del trattamento garantisce l'adozione di misure di sicurezza volte ad assicurare la protezione dei dati personali identificativi, sensibili e giudiziari; f) la società potrà implementare anche forme di de-identificazione e/o di pseudo anonimizzazione dei dati personali del Segnalante, al fine di proteggere la sua riservatezza.

Tipologia dei dati trattati. Il trattamento dei dati potrà riguardare, oltre che dati personali comuni, anche dati personali sensibili (informazioni idonee a rivelare "l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale", art. 4, comma 1, lett. d, del Codice sulla privacy) o giudiziari ("i dati personali idonei a rivelare provvedimenti di cui all'art. 3, comma 1, lett. da a) a o) e da r) a u), del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313, in materia di casellario giudiziale, di anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dei relativi carichi pendenti, o la qualità di imputato o di indagato ai sensi degli artt. 60 e 61 c.p.p.", art. 4, comma 1, lett. e, del Codice sulla privacy). Tali dati saranno trattati esclusivamente ove risulti strettamente necessario al fine di gestire la Segnalazione, in ossequio ai principi di proporzionalità e necessità.

Conferimento dei dati. Il conferimento dei dati personali relativo al Segnalato per le finalità relative alla gestione delle Segnalazioni è strettamente necessario. Il mancato conferimento comporta l'impossibilità di adempiere alle attività di verifica sopra descritte. Il conferimento dei dati personali del segnalante è facoltativo.

Comunicazione dei dati. I dati personali contenuti nelle Segnalazioni possono essere comunicati e/o diffusi agli organi sociali ed alle persone fisiche degli uffici e funzioni interne, così come all'Autorità Giudiziaria, per l'attivazione della tutela giudiziaria e/o disciplinare connessa alla Segnalazione, ad altra società italiana, facente parte del Gruppo laddove interessata alla valutazione della Segnalazione. I dati personali oggetto della Segnalazione potranno anche essere comunicati, ove necessario e nel rispetto dei principi di proporzionalità e non eccedenza alla società di auditing/revisione. Sono fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del titolare o delle persone (fisiche o giuridiche) comunque interessate e/o coinvolte nella

Segnalazione.

Conservazione dei dati. I dati personali raccolti nell'ambito di una Segnalazione vengono conservati per 75 giorni a meno che i dati debbano essere messi a disposizione dell'Autorità Giudiziaria.

Trasferimento dei dati all'estero. I dati personali non possono essere trasferiti verso Paesi dell'Unione Europea e verso Paesi terzi rispetto all'Unione Europea.

Diritti dell'interessato. Ai sensi dell'art. 7 del Codice Privacy l'interessato ha il diritto di accesso ai dati, nonché di ottenerne l'aggiornamento, la rettificazione e l'integrazione, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco, qualora i dati siano trattati in violazione della legge, nonché l'attestazione che le operazioni precedenti sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato; l'interessato ha il diritto di opporsi, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che lo riguardano. Resta inteso che l'esercizio di tali diritti è subordinato alle esigenze della società; pertanto, potrà subire limitazioni nella misura in cui ciò risulti necessario a garantire il corretto svolgimento delle investigazioni da parte della Società.

## IL SISTEMA SANZIONATORIO

Un sistema di *Whistleblowing* efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di Segnalazioni infondate presentate con dolo o colpa grave, che nei confronti degli altri Destinatari in caso di violazione degli obblighi di tutela della riservatezza del Segnalante o in caso di commissione di atti discriminatori o ritorsivi nei confronti di quest'ultimo sia infine nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati.

Come definito nei paragrafi precedenti, attualmente il sistema di *Whistleblowing* è stato integrato nel D.Lgs. 231/2001 di conseguenza vengono estese ed applicate le sanzioni previste dal sistema descritto nella sezione terza della Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, cui si rimanda per maggiori dettagli.