

PO-10-04

Ethica

Procedura di segnalazione unificata

ai sensi del D.lgs. 24/2023, del Modello 231, della SA8000, PdR 125 e normative connesse

PROCEDURA OPERATIVA

Emissione del documento

Redazione	Compliance Team	
Verifica	Marco Neri <i>Chief Sustainability & QHSE Officer (CSQO)</i>	Spartaco Pichi <i>General Counsel</i>
Approvazione	Consiglio di Amministrazione di DGS S.p.A.	

Revisione 01 approvata il 01 agosto 2025

Storia del documento

Rev.	Data	Motivo	Riferimento
01	26.06.2025	Integrazione rispetto a tutti i sistemi di gestione aziendali, in sostituzione della PL-10-03 <i>Segnalazioni, suggerimenti, reclami (Whistleblowing)</i>	Tutte

Sommario

1	Premessa	4
2	Riferimenti	5
2.1	Documenti collegati	5
3	Chi può effettuare la segnalazione	6
4	Oggetto e contenuto della segnalazione	6
4.1	Identificazione del Segnalante	7
5	Modalità della segnalazione	7
5.1	Il canale whistleblowing istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)	8
6	Gestione della segnalazione e attività istruttoria	8
6.1	Ricezione della segnalazione	8
6.2	Gestione delle segnalazioni procedibili e circostanziate	9
6.2.1	<i>Fase istruttoria e successive azioni</i>	10
6.3	Report periodico whistleblowing	10
7	Tenuta della documentazione	10
8	Comunicazione, formazione e informazione	11
9	Gestione dei conflitti di interesse	11
10	Garanzie e tutele per le segnalazioni	11
10.1	Garanzia di riservatezza	11
10.2	Tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante	11
10.3	Tutela del Segnalante da ritorsioni o discriminazioni	12
10.4	Tutela del Segnalato	12
11	Sistema disciplinare	12
12	Privacy	13

1 Premessa

Il **gruppo DGS**, inteso come DGS S.p.A. e tutte le sue aziende controllate, supporta e incoraggia chiunque, dipendente e/o soggetto terzo, intenda segnalare in buona fede condotte inappropriate, scorrette o di presunta violazione delle norme interne (regole di condotta contemplate nel Codice Etico di gruppo, nei Modelli di Organizzazione e Gestione adottati ai sensi del D.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, nella Politica per la Prevenzione della Corruzione di gruppo e, più in generale, del corpus normativo aziendale) ed esterne, quali leggi e regolamenti applicabili, nonché qualsiasi irregolarità circa la conduzione delle attività aziendali.

L'invito è a segnalare tali condotte al fine di:

- contrastare ogni forma di illecito o irregolarità, consentendo di rimediare immediatamente ai fatti e di intervenire nei confronti dei soggetti individuati come autori;
- scongiurare il rischio, nelle ipotesi più gravi, che il gruppo DGS possa essere destinatario di azioni legali e/o sanzioni da parte delle Autorità competenti e subire, di conseguenza, un pregiudizio (anche alla propria immagine e reputazione).

Per tali ragioni, il gruppo DGS si è dotato di un sistema di segnalazione unico (composto dai canali indicati al § 5), amministrato dal **Responsabile Internal Audit** (c.d. "**Gestore**"), per la trasmissione e ricezione delle segnalazioni come di seguito specificate.

- **D.lgs. 24/2023 – Segnalazione whistleblowing:** segnalazione di
 - violazioni del D.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e/o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato da talune società del gruppo ai sensi di detta normativa (Modello 231);
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali (appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE, tutelati ai sensi dell'art. 325 TFUE;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei settori sopra indicati ai nn. 2, 3 e 4.

Le segnalazioni whistleblowing sono gestite direttamente dal **Gestore**.

- **ISO 37001 – Sistema di gestione anticorruzione:** segnalazione di atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, gestita dal **Responsabile Anticorruzione (RAC)**.
- **SA8000 – Responsabilità Sociale:** segnalazioni riguardanti il luogo di lavoro in materia di Responsabilità Sociale, gestita dal **SA8000 Manager**, con eventuale coinvolgimento, per competenza, del **Social Performance Team**.
- **UNI PdR 125:2022 – Parità di genere:** segnalazione relativa a discriminazioni, molestie o ostacoli all'equità di genere, analizzata dal **Comitato Guida DE&I** (Diversità, Equità, Inclusione).

- **ISO 30415 – Diversità e inclusione:** segnalazione relativa a esclusioni o discriminazioni di qualsiasi natura, analizzata dal **Comitato Guida DE&I**.
- **ISO 45001 – Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro (SSL):** segnalazione relativa a rischi, incidenti o non conformità in materia SSL, trattata dal **Referente aziendale per la salute e sicurezza dei lavoratori**, eventualmente in coordinamento con il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** per quanto di competenza.
- **ISO 14001 – Sistema di gestione ambientale:** segnalazioni su tematiche ambientali affidate al **Sustainability Manager**.

Tutti i soggetti sopra indicati sono definiti “**Soggetti Competenti**” della gestione delle segnalazioni di rispettiva spettanza. Le segnalazioni ritenute rilevanti rispetto a più sistemi di gestione (ad es. whistleblowing e ISO 37001) sono cogestite dai soggetti di volta in volta competenti (ad es. Gestore e RAC), secondo quanto previsto dal § 6.

La presente Procedura sostituisce la **PL-10-03 Segnalazioni, suggerimenti, reclami (Whistleblowing)** e disciplina le modalità di trasmissione, ricezione e gestione delle segnalazioni sopra descritte. Al fine di garantire la massima tutela del Segnalante e di favorire l'efficacia del sistema, le tutele previste dalla normativa in materia di whistleblowing sono state, ove compatibili, estese anche alla gestione delle segnalazioni relative agli altri sistemi di gestione. Eventuali disposizioni applicabili esclusivamente alle segnalazioni riconducibili al whistleblowing sono espressamente indicate.

La presente Procedura si applica a tutto il gruppo DGS e coinvolge tutti i relativi dipendenti e i soggetti terzi.

Le segnalazioni ai sensi della **ISO/IEC 27001 – Sicurezza delle informazioni**, relative a incidenti informatici, violazioni della sicurezza delle informazioni o vulnerabilità tecnologiche **non transitano dai canali di cui alla presente Procedura**, ma seguono la procedura dedicata **PO-08-02 Procedura per la Gestione degli incidenti**, tramite la piattaforma tecnica IT Service Desk: <https://dsgsgroup.service-now.com>

Infine, la segnalazione di comportamenti o situazioni irregolari o potenzialmente dannosi per l'organizzazione, riscontrate nell'ambito dell'attività lavorativa, che avviene al di fuori dei canali di cui alla presente Procedura è definita **segnalazione “ordinaria”** ed è tutelata dai principi generali dell'ordinamento civilistico.

2 Riferimenti

2.1 Documenti collegati

PL-05-02 - Politica per la Prevenzione della Corruzione

PL-07-02 - Norme comportamentali

PL-08-10 - Privacy Policy

PL-12-01 - Politica SA8000

PL-12-05 – Diversità, Uguaglianza e Inclusione

AL-07 - Organigramma Compliance Integrata

Modelli di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.lgs. 231/2001 delle singole società del gruppo che ne hanno adottato uno

Codice Etico del gruppo DGS

PO-10-04 – Ethica - Procedura di segnalazione unificata

3 Chi può effettuare la segnalazione

Può effettuare le segnalazioni indicate al § 1 qualsiasi soggetto (Segnalante) che si trovi in rapporti lavorativi con il gruppo DGS, indipendentemente dall'inquadramento giuridico e contrattuale, per uno spazio temporale che va oltre i confini del rapporto di lavoro, vale a dire:

- lavoratori subordinati o autonomi;
- lavoratori con contratti atipici, quali quello a tempo parziale e a tempo determinato, nonché chi ha un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia di somministrazione;
- candidati;
- lavoratori in prova;
- ex lavoratori;
- volontari e tirocinanti, anche non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza, anche di fatto;
- liberi professionisti e consulenti;
- subappaltatori;
- fornitori.

Il Segnalante è tutelato da ritorsioni e discriminazioni, come precisato al § 10.3.

Nello specifico, le norme ISO 37011, SA8000 e PdR 125 parlano espressamente di protezione dalle ritorsioni del Segnalante. In un'ottica più garantista, il gruppo DGS ha scelto di estendere il perimetro di tutela previsto dal D.lgs. 24/2023 a tutte le segnalazioni relative ai vari sistemi di gestione.

Oltre che al Segnalante, in caso di segnalazione whistleblowing le misure di protezione si applicano a:

- i c.d. "facilitatori", ossia quanti assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, che operano nello stesso contesto lavorativo;
- colleghi di lavoro del segnalante con cui questi abbia un rapporto abituale corrente;
- enti di proprietà del segnalante o che operano nel suo stesso contesto lavorativo;
- segnalanti anonimi, se successivamente identificati e soggetti a ritorsioni.

4 Oggetto e contenuto della segnalazione

Può essere oggetto di segnalazione qualsiasi informazione, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su tentativi di nascondere, delle norme interne ed esterne, nonché qualsiasi irregolarità circa la conduzione delle attività aziendali, rilevanti ai sensi della disciplina whistleblowing o dei sistemi di gestione descritti al § 1.

Sono invece escluse le segnalazioni che riguardano quei fatti o informazioni riscontrate direttamente dal Segnalante, quelle lamentele, rivendicazioni, comunicazioni legate a un interesse di carattere personale dello stesso e che attengono ai rapporti individuali di lavoro.

Il Segnalante deve fornire tutte le informazioni di cui dispone nella maniera più chiara e completa possibile e rappresentando gli elementi utili per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- una descrizione dettagliata dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo) e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- la / le società del gruppo nel cui ambito si sono svolti i fatti oggetto di segnalazione;
- elementi identificativi del Segnalato (o dei Segnalati), per quanto noti, o elementi che possano consentirne l'identificazione (ad es. la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- nominativi di eventuali altre persone che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione o, se in possesso, messa a disposizione di eventuali documenti inerenti alla segnalazione.

Una segnalazione ben effettuata, circostanziata e dettagliata può essere gestita senza ulteriori richieste di informazioni e coinvolgimento del Segnalante.

4.1 Identificazione del Segnalante

Il gruppo apprezza e incoraggia una comunicazione aperta con i Segnalanti e invita a fornire il proprio nome e i propri recapiti, al fine di impostare un dialogo immediato, aperto e trasparente, a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini.

Il nome del Segnalante, del Segnalato e i contenuti della segnalazione, compresi eventuali approfondimenti e richieste, saranno trattati in forma riservata e saranno condivisi con altri soggetti solo se richiesto dalle leggi e/o dai regolamenti applicabili.

È comunque garantita la possibilità di presentare la **segnalazione in forma anonima**. In questo caso, la segnalazione deve essere adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari per consentire all'azienda di valutare la fondatezza dei fatti segnalati e portare avanti l'istruttoria senza il necessario confronto con il Segnalante.

Il Segnalante può decidere di rivelare la propria identità anche successivamente all'inoltro della segnalazione.

Il gruppo DGS si riserva la possibilità di richiedere al Segnalante l'autorizzazione a rivelare la propria identità laddove ciò sia indispensabile per l'avvio di un procedimento disciplinare e/o giudiziario nei confronti dell'autore della condotta segnalata.

5 Modalità della segnalazione

La segnalazione può essere effettuata ricorrendo ai seguenti canali interni, amministrati dal Gestore e accessibili - esclusivamente per la gestione e l'accertamento delle segnalazioni di relativa competenza - anche agli altri Soggetti Competenti indicati al § 1.

- Piattaforma informatica dedicata raggiungibile al seguente link: <https://report.whistleb.com/it/dgsspa>. Essa è fornita da un partner esterno, il Whistleblowing Centre. Il processo di segnalazione è crittografato e protetto da password. La piattaforma consente di caricare documenti.
- Richiesta di incontro diretto con il Gestore, da trasmettere via email all'indirizzo compliance@dgsspa.com. L'incontro è fissato entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta e si svolge in un luogo adatto a garantire la riservatezza del Segnalante. In occasione dell'incontro, il Gestore sottopone al Segnalante l'informativa relativa al trattamento dei dati personali e, dopo averne acquisito il consenso, procede alla registrazione della dichiarazione attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il Segnalante non ha prestato il consenso) il Gestore stila un verbale dell'incontro. Il verbale viene sottoscritto dal Gestore e dal Segnalante, che ne riceve una copia. Concluso l'incontro, la segnalazione è inserita nella piattaforma informatica.

Nel caso in cui la segnalazione sia trasmessa attraverso canali diversi rispetto a quelli ufficiali e sopra richiamati (ad es. segnalazioni verbali), chiunque dovesse esserne destinatario ha la responsabilità di:

- sensibilizzare il Segnalante, se individuabile, circa l'importanza di trasmettere la segnalazione attraverso i canali ufficiali;
- trasmettere tempestivamente la segnalazione attraverso i canali ufficiali, specificando, per quanto noto, la fonte e qualsiasi altra informazione pertinente.

Si raccomanda l'utilizzo dei canali ufficiali di segnalazione:

- per maggiore tutela del Segnalante;
- per una maggiore efficienza nella procedura di gestione;
- per consentire al gruppo di garantire tutte le tutele previste dalla Procedura e dalle normative applicabili.

A prescindere dal canale scelto, la segnalazione sarà trattata con sollecitudine, in modo riservato e professionale.

5.1 Il canale whistleblowing istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

Per le segnalazioni whistleblowing è attivo un ulteriore canale di segnalazione presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), al quale è possibile accedere qualora il Segnalante abbia:

- già effettuato una segnalazione mediante il canale ufficiale del gruppo e la stessa non abbia avuto seguito da parte del gestore entro un tempo ragionevole (da intendersi superiore almeno a tre mesi dalla segnalazione);
- fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni che, se effettuasse la segnalazione tramite il canale ufficiale del gruppo:
 - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
 - questa potrebbe determinare un rischio di ritorsione (v. *infra*, § 10.3),
- fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad es. nel caso in cui la violazione richieda un intervento urgente per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

Non è possibile rivolgersi al canale istituito presso l'ANAC per le segnalazioni relative a violazioni rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e/o violazioni del Modello 231 delle società del gruppo che ne hanno adottato uno.

6 Gestione della segnalazione e attività istruttoria

6.1 Ricezione della segnalazione

Il Gestore riceve le segnalazioni indicate al § 1 e cura la linea di comunicazione con il Segnalante, provvedendo a:

- dare conferma della ricezione della segnalazione e della sua presa in carico (nel caso di segnalazioni whistleblowing, entro sette giorni dalla data di ricezione);
- fornire un riscontro in merito agli esiti dell'analisi e/o dell'istruttoria svolta (nel caso di segnalazioni whistleblowing, entro tre mesi dall'avviso di ricevimento).

Ricevuta la segnalazione, nel rispetto delle tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, il Gestore effettua una preliminare attività di analisi e valutazione dei fatti, classificando la stessa come:

- a) **“improcedibile”**, qualora non vi siano i presupposti oggettivi e soggettivi per effettuare una segnalazione interna (ossia il Segnalante non è un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione ovvero l'oggetto della segnalazione non rientra negli ambiti di applicazione della Procedura, v. *retro*, § 1 e 3);
- b) **“non circostanziata”**, qualora la segnalazione sia “procedibile” ai sensi del precedente punto *sub a*), ma non risultino chiare (né possono essere altrimenti desumibili): le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- c) **“procedibile e circostanziata”**, quando la segnalazione è resa da soggetto legittimato, rientra negli ambiti di applicazione previsti ed è sufficientemente circostanziata.

In caso di segnalazione “improcedibile” e/o “non circostanziata”, il Gestore procede con l'**archiviazione motivata e chiusura della segnalazione**.

Le segnalazioni classificate come “improcedibili” sono in ogni caso tempestivamente trasmesse dal Gestore alla struttura competente per la trattazione della tematica.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, per addivenire alle conclusioni di cui ai punti che precedono, il Gestore può chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite i canali indicati al § 5.

6.2 Gestione delle segnalazioni procedibili e circostanziate

Il Gestore classifica le segnalazioni “procedibili e circostanziate” (v. *retro*, § 6.1), a seconda dell'oggetto, in segnalazioni:

- **Whistleblowing**
- **ISO 37001 – Sistema di gestione anticorruzione**
- **SA8000 – Responsabilità Sociale**
- **UNI PdR 125:2022 – Parità di genere**
- **ISO 30415 – Diversità e inclusione**
- **ISO 45001 – Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro**
- **ISO 14001 – Sistema di gestione ambientale**

Una volta classificate le segnalazioni nei termini sopra esposti, il Gestore provvede a:

- gestirle direttamente se si tratta di segnalazioni whistleblowing, secondo le modalità di seguito specificate;
- assegnarle al Soggetto Competente, consentendogli l'accesso segregato alla piattaforma per la relativa gestione, secondo le modalità di seguito specificate. Come già chiarito al § 1, i Soggetti Competenti sono:
 - RAC per le segnalazioni sul sistema di gestione anticorruzione;
 - SA8000 Manager per le segnalazioni sulla responsabilità sociale;
 - Comitato Guida DE&I (Diversità, Equità, Inclusione) per le segnalazioni sulla parità di genere e diversità e inclusione;
 - Referente aziendale per la salute e sicurezza dei lavoratori per le segnalazioni sul sistema di gestione SSL;

- Sustainability Manager per le segnalazioni sul sistema di gestione ambientale.

Le segnalazioni ritenute rilevanti rispetto a più sistemi di gestione (ad es. whistleblowing e ISO 37001) sono cogestite dai soggetti di volta in volta competenti (ad es. Gestore e RAC).

6.2.1 Fase istruttoria e successive azioni

Il Soggetto Competente provvede all'**attivazione della fase istruttoria**, qualora il contenuto della segnalazione sia sufficientemente preciso, circostanziato e verificabile.

In questa fase, ove lo ritenga necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, il Soggetto Competente può, in maniera assolutamente imparziale e nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza previste dai § 10.1 e 10.2:

- contattare il Segnalante, ove possibile, e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- essere supportato, dalle strutture aziendali competenti e/o da consulenti esterni a seconda dell'oggetto e della natura della segnalazione;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna.

All'esito dell'istruttoria, il Soggetto Competente individua le successive azioni da intraprendere. In particolare, se:

- la segnalazione risulta "fondata" o "parzialmente fondata", redige un **report finale** da trasmettere all'organismo e/o alla funzione competente a dare seguito alla segnalazione, indicando le attività svolte, specificando le modalità seguite, i risultati ottenuti e suggerisce gli eventuali necessari provvedimenti;
- la segnalazione risulta "infondata", procede all'**archiviazione motivata e chiusura della segnalazione** valutando anche, alla luce delle risultanze delle verifiche svolte, l'eventuale natura diffamatoria della segnalazione per le relative azioni del caso.

In caso di segnalazione rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, il Soggetto Competente trasmette il report finale anche all'Organismo di Vigilanza della società interessata ovvero lo informa sui motivi dell'avvenuta archiviazione.

Qualsiasi sia l'esito della segnalazione, qualora nel corso dell'accertamento emergano aree di debolezza e/o punti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, il Soggetto Competente può comunque suggerire l'attuazione delle necessarie azioni di miglioramento, supportando il responsabile competente nella redazione dei piani di azione.

6.3 Report periodico whistleblowing

Il Gestore redige semestralmente un report sull'andamento del sistema whistleblowing da trasmettere agli Organismi di Vigilanza delle Società del gruppo dotate di un Modello 231, per le rispettive attività di controllo, e ai relativi Organi amministrativi.

7 Tenuta della documentazione

La segnalazione e la relativa documentazione (cartacea e digitale) sono conservate in un apposito Registro per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, decorsi i quali saranno cancellati; ciò fatta salva l'eventuale instaurazione di un procedimento disciplinare e/o giudiziario a fronte del quale i dati potrebbero essere conservati per tutta la durata del giudizio e per ulteriori dieci anni a conclusione dello stesso.

La conservazione della documentazione avviene nel rispetto degli obblighi di riservatezza e della normativa in materia di trattamento dei dati personali, con modalità che ne garantiscano l'integrità e la completezza.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti e conservati e, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati senza indugio.

8 Comunicazione, formazione e informazione

Al fine di garantire un'ampia conoscenza della presente Procedura all'interno del contesto aziendale, il Gestore è responsabile di promuovere nel tempo le necessarie azioni di informazione e formazione rivolte alla popolazione aziendale in merito alla gestione delle segnalazioni e, in particolare, sull'utilità del processo, i canali di comunicazione e le garanzie e tutele dei soggetti Segnalanti e Segnalati.

9 Gestione dei conflitti di interesse

La presente Procedura garantisce che le segnalazioni siano ricevute e gestite da soggetti che non si trovino in situazioni di conflitto di interesse.

Si ha conflitto di interesse ogniqualvolta l'esercizio imparziale e obiettivo del ricevente sia compromesso da motivi familiari, affettivi, interesse economico o qualsiasi altro interesse personale diretto o indiretto (ad es., quando il ricevente è anche il soggetto Segnalato).

In tali ipotesi, il Gestore e/o il Soggetto Competente è chiamato ad autoescludersi dalla trattazione e valutazione della segnalazione e incaricare il Responsabile della Funzione Compliance; ciò sia se il conflitto di interesse dovesse emergere al momento della ricezione della segnalazione, che in una fase successiva.

10 Garanzie e tutele per le segnalazioni

10.1 Garanzia di riservatezza

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

Tutto il personale coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'esistenza e sul contenuto delle segnalazioni, nonché sul processo di gestione delle stesse. Questi possono essere comunicati e/o diffusi dal Gestore agli organi sociali e alle persone fisiche degli uffici e/o Funzioni interne, così come all'Autorità giudiziaria, per l'attivazione della tutela giudiziaria e/o disciplinare connessa alla segnalazione, nonché ad altra società facente parte del gruppo laddove interessata alla valutazione della segnalazione.

Il Soggetto Competente della gestione della segnalazione redige un elenco delle persone a cui si è reso necessario fornire comunicazioni in merito a ciascuna segnalazione gestita e le informazioni comunicate.

L'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari nei confronti dell'autore dell'abuso, salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge (v. *infra*, § 11).

10.2 Tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante sia imposta da obblighi normativi (ad es. richieste da parte dell'Autorità giudiziaria), il Segnalante viene preventivamente informato, a meno che ciò non pregiudichi le superiori finalità di legge (ad es. la corretta gestione delle indagini penali).

Il gruppo, al fine di proteggere e salvaguardare il Segnalante, assicura la discrezione e la riservatezza sui contenuti della segnalazione durante l'intero processo di gestione della stessa, mediante appositi presidi di controllo predisposti per ogni canale di comunicazione.

In particolare:

- per la piattaforma informatica dedicata: riservatezza garantita dall'uso di un servizio esterno all'azienda, nessun accesso ai log o agli indirizzi IP o ad altre informazioni che consentano di rilevare in modo diretto o indiretto informazioni sulle modalità di connessione (server, IP, ecc.), attivazione di una chiave di cifratura di tutti i contenuti presenti sulla piattaforma.

Inoltre, tutto il personale coinvolto a qualsiasi titolo nelle diverse fasi di gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'esistenza e sul contenuto delle segnalazioni, nonché sul processo di gestione delle stesse, adottando tutti gli ulteriori presidi a ciò necessari, evitando qualsiasi trasmissione di informazioni non strettamente necessarie alla gestione della segnalazione stessa.

10.3 Tutela del Segnalante da ritorsioni o discriminazioni

Il gruppo tutela il Segnalante in buona fede da qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque sleale avente effetti sulle condizioni di lavoro del Segnalante (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il licenziamento, la sospensione, il mutamento di funzioni, il trasferimento, le diminuzioni retributive, ecc.), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, a prescindere che la stessa si sia poi rivelata fondata o meno.

Analoga tutela è garantita a chiunque abbia collaborato ad accertare i fatti segnalati.

Il Segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della segnalazione effettuata può darne notizia al suo superiore gerarchico / Responsabile della Funzione People & Organization, affinché valuti la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o discriminazione (v. *infra*, § 11).

Allo stesso modo agisce il Gestore qualora abbia notizia di atti ritorsivi e/i discriminatori nei confronti del Segnalante.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei Segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale legata al medesimo.

10.4 Tutela del Segnalato

Il gruppo adotta le stesse forme di tutela previste a garanzia della riservatezza dell'identità del Segnalante anche per il Segnalato, fatto salvo ogni obbligo normativo applicabile che imponga di comunicarne il nominativo.

A ulteriore tutela del Segnalato, restano salve le azioni e facoltà consentitegli dalla legge e/o regolamento applicabili.

11 Sistema disciplinare

Fatte salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge, il gruppo adotta sanzioni disciplinari nei confronti di:

- coloro che si rendano responsabili di qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque lesivo dei diritti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- coloro che sono individuati, all'esito delle attività di indagine, come gli autori della condotta segnalata;
- chiunque violi gli obblighi di riservatezza diffusamente richiamati dalla presente Procedura;

- coloro che, preposti a ricevere la segnalazione, non verifichino quanto riportato dal Segnalante;
- coloro che, dipendenti del gruppo, abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave o comunque abusando del sistema di segnalazione messo a disposizione, quali le segnalazioni meramente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti.

Il gruppo adotta un sistema disciplinare conforme a quanto previsto dal CCNL. I provvedimenti disciplinari, aventi anche finalità dissuasiva, saranno adeguati e proporzionati all'entità e alla gravità delle condotte accertate, come indicati alla sezione 2, paragrafo 4, della Parte Generale del Modello 231 delle società del gruppo che ne hanno adottato uno, alla quale si rinvia.

Riguardo ai soggetti terzi (ad es. partner, fornitori, consulenti, agenti) valgono i rimedi e le azioni di legge, oltre alle clausole contrattuali di rispetto delle regole di condotta contemplate nel Codice Etico di gruppo e nei Modelli 231 e, più in generale, del corpus normativo aziendale.

12 Privacy

Il trattamento dei dati 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 e della Privacy Policy del gruppo DGS, fornendo idonee informazioni ai Segnalanti, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

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.

FINE DEL DOCUMENTO