

REGOLAMENTO per la gestione delle segnalazioni di illeciti (Whistleblowing) e tutela del segnalante (whistleblower)

Redazione	Cavallotti Massimo	
Verifica / Parere	20\12\2023 Avv. Moreno F.	
Approvazione	Il presente regolamento è stato approvato dal C.D.A. su proposta dell' Amministratore delegato in data 22/12/2023	

Num. Versione	Data approvazione	Paragrafi modificati	Motivazione aggiornamento

Indice dei contenuti

1	<i>NORME E PROCEDURE APPLICABILI</i>	5
2	<i>FINALITÀ E OGGETTO</i>	5
	2.1 Finalità.....	5
	2.2 Cos'è una segnalazione	5
	2.3 Oggetto della segnalazione	6
3	<i>SOGGETTI COINVOLTI</i>	7
	3.1 I segnalanti.....	8
	3.2 I segnalati.....	8
	3.3 I destinatari delle segnalazioni	8
4	<i>CONTENUTI MINIMI E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE</i>	9
	4.1 Contenuti minimi	9
	4.2 Modalità della segnalazione	10
5	<i>PROCESSO DI SEGNALAZIONE</i>	12
	5.1 Ricezione e valutazione delle segnalazioni	13
	5.2 Gestione delle segnalazioni.....	13
	5.3 Definizione della segnalazione e conclusione del caso	14
	5.4 Tracciabilità e archiviazione	15
6	<i>PRINCIPI GENERALI E TUTELE</i>	15
	6.1 Tutela del segnalante e delle altre persone interessate	15
	6.2 Tutela del segnalato	16
	6.3 Sanzioni	17
	6.4 Confidenzialità e riservatezza	18
	6.5 Trattamento dei dati personali.....	18
	6.6 Reporting verso il vertice	19
7	<i>LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ</i>	19
8	<i>FORMAZIONE E INFORMAZIONE</i>	19
9	<i>RINUNCE E TRANSAZIONI</i>	19
10	<i>RUOLI E RESPONSABILITÀ</i>	19
11	<i>RESPONSABILITÀ DELL' AGGIORNAMENTO</i>	20

DEFINIZIONI

- a) **Referente Whistleblowing (R.W.):** il soggetto incaricato al paragrafo 5.
- b) **Comitato Whistleblowing (C.W.):** il Comitato *Whistleblowing* è costituito dal Referente *Whistleblowing* ed altri componenti che in forma collegiale vengono identificati dal Consiglio di Amministrazione.
- c) **Divulgazione Pubblica:** l'atto di 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.
- d) **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e successive modifiche e integrazioni.
- e) **D.Lgs. 24/2023 o Decreto WB:** Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante "*Disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937*".
- f) **ARIMONDO o Società:** ARIMONDO S.r.l. a socio unico
- g) **PROFESSIONISTA INCARICATO (P.I.)** della gestione del canale interno di segnalazione: il soggetto al paragrafo 5;
- h) **Gruppo ARIMONDO o Gruppo:** il Gruppo ARIMONDO costituito da ARIMONDO s.r.l. unipersonale e dalle società da essa controllate o collegate in Italia.
- i) **Procedure:** il termine procedure va inteso in senso ampio ad includere tutte le procedure operative, le *policy*, i regolamenti, le linee guida e le istruzioni operative vigenti all'interno del Gruppo.
- j) **Segnalazione:** una comunicazione circostanziata fondata su elementi di fatto precisi e concordanti avente ad oggetto:
 - la commissione, la tentata commissione o il ragionevole pericolo di commissione di uno dei reati e/o degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto WB;
 - la commissione, la tentata commissione o il ragionevole pericolo di commissione di uno dei reati e/o degli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, quali, a titolo esemplificativo, fenomeni di frode o corruzione;
 - la violazione, la tentata violazione o il ragionevole pericolo di violazione di: Policy per la Prevenzione della Corruzione;
 - qualunque condotta o avvenimento irregolare o anomalo, sintomatico di una "cattiva amministrazione" e/o che possa comportare rischi per ARIMONDO e/o il Gruppo o le società che ne fanno parte, di cui i Segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
- L) **Segnalazione Interna:** la Segnalazione effettuata agli organi, funzioni, responsabili interni al Gruppo ARIMONDO identificati al paragrafo 3.3 del presente regolamento.
- m) **Segnalazione Esterna:** la Segnalazione effettuata all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) tramite il canale indicato al paragrafo 4.2. del presente regolamento.
- n) **Segnalazione in "mala fede":** la Segnalazione effettuata al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio ad ARIMONDO , al Gruppo o a una società del Gruppo, al Segnalato o a terzi.
- o) **Segnalanti:** coloro che effettuano la Segnalazione.
- p) **Segnalati:** coloro che sono oggetto di Segnalazione.
- q) **Affidamento di reparto:** modalità organizzativa di un esercizio commerciale che consente al titolare della superficie di vendita di affidarne una porzione ad un terzo, liberandosi della relativa responsabilità amministrativa, senza tuttavia cedere la relativa autorizzazione. A tal fine l'affidatario possiede i requisiti specifici richiesti per il tipo di commercio esercitato nel reparto. La Regione Liguria, con L.R. 3 gennaio 2007 n. 1 "Testo Unico in Materia di Commercio", all'art.133, ha imposto il requisito che il reparto presenti un collegamento strutturale con l'esercizio commerciale in cui è collocato e non abbia un proprio accesso autonomo rispetto a questo.

1 NORME E PROCEDURE APPLICABILI

- Direttiva (UE) n. 2019/1937 – Direttiva riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937.
- Linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro;
- D.Lgs. n. 231/2001 - Responsabilità amministrativa delle società e degli Enti.
- Codice penale.
- D.Lgs. n. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali.
- Regolamento (UE) n. 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, General Data Protection Regulation).
- Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (giugno 2021).
- Policy, procedure, linee guida, regolamenti e istruzioni operative di ARIMONDO .

2 FINALITÀ E OGGETTO

2.1 FINALITÀ

La finalità del sistema di *Whistleblowing* è quella di consentire al Gruppo ARIMONDO di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato in modo più tempestivo possibile. Lo strumento di *Whistleblowing* contribuisce a individuare e combattere la corruzione o altre forme di illecito, a tutelare ARIMONDO , il Gruppo e l’azionariato da danni economici e all’immagine, a diffondere la cultura dell’etica, della legalità e della trasparenza all’interno del Gruppo e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Il *Whistleblowing (tutele riconosciute ai segnalanti illeciti)* costituisce pertanto uno strumento attraverso il quale i Segnalanti possono comunicare a specifici individui od organismi: una condotta illecita o anomala o uno degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto WB o del D.Lgs. 231/01, nel caso di commissione da parte di soggetti appartenenti o collegati al Gruppo ARIMONDO (dipendenti, ma anche fornitori, consulenti, intermediari e, più in generale, coloro che intrattengono rapporti con il Gruppo).

Il presente documento pertanto in estrema sintesi:

- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato.

Le finalità perseguite sono, dunque, di incoraggiare e facilitare le Segnalazioni all’interno del Gruppo e di ciascuna realtà aziendale e di ridurre i rischi di reati e/o illeciti, costruendo e rafforzando il rapporto di fiducia con gli *stakeholder* e promuovendo e accrescendo una cultura aziendale basata su fattori di trasparenza, integrità, buona *governance* e *compliance* aziendale.

Alcune società del Gruppo o collegate possono scegliere di avere canali di segnalazione dedicati e/o autonomi (o, similmente, Referenti *Whistleblowing* dedicati e/o autonomi), sia interni, sia esterni, sia avvalendosi di servizi erogati da ARIMONDO. In questi casi, dette società fanno comunque proprio il presente documento e le sue regole.

2.2 COS’È UNA SEGNALAZIONE

ARIMONDO prevede la possibilità, per la Società e le sue controllate o collegate, di effettuare Segnalazioni (come sopra definite) allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti, condotte illecite o irregolari, violazioni.

Possono essere segnalate violazioni, tentate violazioni o circostanze che comportino il ragionevole

pericolo di violazioni, tanto quando dette violazioni siano nell'interesse o a beneficio della Società o del Gruppo, quanto quando siano contrarie a tale interesse o a suo svantaggio.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano esclusivamente di identità anonima, rilevato che chi segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

2.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

A titolo esemplificativo e non esaustivo, oggetto della Segnalazione possono essere: violazioni di norme nazionali e internazionali (ad es. in materia di frode e corruzione); condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ivi inclusi i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale; violazione delle norme interne (es. politiche e procedure); situazioni di conflitto di interessi o in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati; fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'organizzazione (*maladministration*) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

In particolare, gli illeciti o le irregolarità segnalati potrebbero essere costituiti, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- negligenza grave;
- discriminazione e molestie ;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- furto di beni di proprietà del Gruppo o di terzi;
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti al Gruppo o a terzi;
- falsificazione o alterazione di documenti;
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- falsificazione di note spese (ad esempio, rimborsi “gonfiati” o per false trasferte);
- rivelazione di informazioni che per loro natura o per esplicita indicazione della legge o di disposizioni aziendali hanno carattere riservato, sia che si tratti di informazioni di proprietà del Gruppo che appartenenti a terzi (ad esempio, competitor);
- utilizzo delle risorse e dei beni delle Società del Gruppo per uso personale, senza autorizzazione;
- azioni o omissioni che risultino in danni o pericoli ai diritti umani, all'ambiente, alla salute pubblica, alla sicurezza e all'interesse pubblico;

Le Segnalazioni, inoltre, potrebbero avere ad oggetto condotte illecite poste in essere ovvero tentate con riferimento ai seguenti ambiti normativi, indicati a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a) appalti pubblici ed erogazioni e contributi pubblici;
- b) servizi, prodotti e mercati finanziari;
- c) prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
- d) sicurezza e conformità dei prodotti immessi nel mercato interno;
- e) sicurezza dei trasporti;
- f) tutela dell'ambiente;
- g) salute pubblica;
- h) protezione dei consumatori;
- i) protezione dei dati personali;
- j) sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- k) violazioni delle norme europee in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- l) violazioni riguardanti il mercato interno e in materia fiscale di imposte sulle società.

Ferme restando le finalità dello strumento di *Whistleblowing*, le Segnalazioni devono tenere in debita considerazione anche i vincoli normativi esistenti in relazione alla regolamentazione inerente le informazioni privilegiate, *price sensitive* ed informazioni rilevanti ai sensi della *Market Abuse Regulation* (Regolamento (UE) n. 596/2014).

Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o voci, né rimostranze, richieste, rivendicazioni, doglianze o istanze di carattere personale del Segnalante.

Non è tuttavia necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e

dell'identità dell'autore degli stessi, benché sia necessario che:

- la Segnalazione sia circostanziata e si fondi su elementi di fatto precisi e concordanti tali da far ritenere che sussista la possibilità che si sia verificato un fatto rilevante ai fini della Segnalazione;
- il Segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della Segnalazione, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

È vietato in particolare effettuare Segnalazioni in “mala fede” e più specificamente:

- l'inoltro di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Segnalato;
- l'inoltro di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto Segnalato;
- l'inoltro di segnalazioni in violazione della legge.

Segnalazioni in “mala fede”, ingiuriose, offensive, diffamatorie, calunniose e discriminatorie possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all'applicazione di sanzioni secondo quanto indicato al paragrafo 6.3 che segue.

Inoltre, i destinatari delle Segnalazioni non sono tenuti a prendere in considerazione le Segnalazioni anonime non sufficientemente circostanziate, non documentate adeguatamente o non rese con sufficienti particolari in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Le disposizioni regolamentari non si applicano:

- a. alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona 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;
- b. alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 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 parte II dell'allegato citato in precedenza;
- c. alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3 SOGGETTI COINVOLTI

Il presente documento si applica a ARIMONDO e a tutte le altre società del Gruppo ARIMONDO, salvo ove non diversamente specificato.

In particolare, il perimetro delle Segnalazioni può riguardare fatti che si siano eventualmente verificati nell'attività operativa delle società del Gruppo.

I principali soggetti coinvolti nell'esecuzione del presente regolamento sono i seguenti.

3.1 I SEGNALANTI

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno appartenente a una delle società del Gruppo, sia da soggetti esterni, così come individuati nel Decreto WB.

In particolare, tra i soggetti interni rientrano, oltre al personale dipendente delle società del Gruppo, anche:

- membri degli organi sociali;
- soggetti il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
- tirocinanti.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i soggetti esterni possono includere:

- soci delle società del Gruppo ARIMONDO ;
- fornitori, consulenti e liberi professionisti, agenti, partner, intermediari;
- qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori;
- ex-dipendenti;

I Segnalanti possono essere anche persone che si trovavano o si troveranno in futuro in una delle posizioni sopra illustrate.

Si precisa che , allo stato odierno salvo diverse disposizioni interpretative o normative, la disciplina whistleblowing non si applica:

- a) ai lavoratori somministrati non essendo computati nell' organico dell' utilizzatore ai fini di applicazione di normative di legge (D.lgs. 81/2015);
- b) al personale dipendente e collaboratori della società con affidamento di reparto nel punto vendita.

Qualora venga trasmessa segnalazione alla società Arimondo il professionista incaricato (P.I.) procederà nel trasmetterla al responsabile della whistleblowing dell' Ente affidatario con comunicazione al segnalante.

3.2 I SEGNALATI

Le Segnalazioni possono riguardare i membri degli organi od organismi sociali, il *management*, il personale dipendente, i collaboratori esterni, collaboratori non subordinati delle società del Gruppo, nonché i *partner* commerciali, i fornitori, i consulenti, gli intermediari e tutti coloro che intrattengono rapporti con il Gruppo e sono riferibili a qualsiasi tipo di condotta illecita o irregolare di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Qualora le Segnalazioni dovessero riguardare uno o più membri del Comitato *Whistleblowing*, alla gestione della composizione collegiale provvede il Professionista Incaricato (P.I.).

3.3 I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

In ragione dell'oggetto delle Segnalazioni, queste sono inviate a destinatari competenti alla loro ricezione tramite gli appositi canali di comunicazione descritti al successivo paragrafo 4.2.

Le Segnalazioni di tutte le condotte o avvenimenti illeciti irregolari o anomali sono raccolte dalla struttura di ARIMONDO attraverso il Professionista Incaricato che le assegna, privandole dell' identificativo del segnalante, al Referente Whistleblowing per le attività istruttorie di pertinenza.

Per SOCIETA DEL GRUPPO la gestione delle Segnalazioni attraverso le funzioni di Gruppo avviene in base a idonei accordi infragruppo, che ne prevedono il coinvolgimento come "soggetti esterni" e introducono le cautele necessarie ad assicurare la raccolta e la gestione separata delle Segnalazioni afferenti tale società.

Ciascun destinatario delle Segnalazioni trasmette all'altro, non appena ricevute, le Segnalazioni che non rientrano nel perimetro di propria competenza, garantendo un flusso informativo costante al fine della tempestiva gestione delle Segnalazioni e la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle

informazioni rilevanti. Al destinatario competente devono essere trasmesse altresì, per tutte le Segnalazioni di propria competenza, le eventuali ulteriori informazioni e la documentazione rilevante per i fatti segnalati che dovessero essere pervenute a seguito della Segnalazione.

Fatta salva l'attività di coordinamento centralizzato da parte del Referente *Whistleblowing*, ogni Segnalazione ricevuta sarà condivisa e analizzata da un Comitato *Whistleblowing*.

I membri del Comitato riceveranno contemporaneamente le Segnalazioni circolarizzate dal Referente *Whistleblowing*, il quale provvederà contestualmente alla convocazione dei componenti finalizzata all'analisi collegiale della stessa segnalazione.

Tutte le Segnalazioni ricevute da chiunque tramite canali diversi dalla Piattaforma informatica (rif. par. 4.2 MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE) devono essere tempestivamente portate a conoscenza del Referente *Whistleblowing* per le attività di pertinenza.

4 CONTENUTI MINIMI E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

4.1 CONTENUTI MINIMI

Al fine di permettere un proficuo uso della Segnalazione questa dovrebbe contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione e, in particolare, avere i seguenti elementi essenziali:

- **oggetto:** una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi od omessi i fatti segnalati (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo);
- **soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento segnalato e di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti segnalati;
- **società coinvolta:** la società del Gruppo ARIMONDO coinvolta dalla Segnalazione.

Inoltre, il Segnalante può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Pertanto, per poter essere accolte, le segnalazioni devono contenere le seguenti indicazioni obbligatorie:

INFORMAZIONE DA FORNIRE	
Generalità del segnalante ed eventuale ruolo ricoperto in azienda	NON OBBLIGATORIO
Descrizione dei fatti oggetto di segnalazione	OBBLIGATORIO
Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati	OBBLIGATORIO
Generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione	OBBLIGATORIO

Indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità	FACOLTATIVO
Altre informazioni utili in riferimento ai fatti segnalati	FACOLTATIVO

4.2 MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni possono essere effettuate tramite vari canali di seguito descritti. Al Segnalante è comunque lasciata la facoltà di scegliere il canale di Segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso.

Ciò detto i Segnalanti devono utilizzare i canali di segnalazione interni rispetto ai canali di segnalazione esterni, salvo che i Segnalanti non abbiano motivi legittimi per effettuare una Segnalazione Esterna, ossia (i) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione Interna e la stessa non ha avuto seguito; oppure (ii) il 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; oppure (iii) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione oggetto di Segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Inoltre, al fine di rendere i Segnalanti maggiormente consapevoli dell'importanza delle Segnalazioni, ARIMONDO mette a disposizione di coloro che intendono inviare una Segnalazione *un canale di comunicazione – in modalità anonima e riservata*.

Canale Whistleblowing – canale preferenziale

Il Gruppo ARIMONDO ha istituito un canale di *Whistleblowing* che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, offrendo anche la possibilità di effettuare le Segnalazioni in forma anonima attraverso strumenti informatici di comunicazione secondo le modalità descritte di seguito nel dettaglio.

L'applicativo, gestito dal Professionista Incaricato, è accessibile al personale e a soggetti esterni tramite apposita sezione sul sito web di ARIMONDO (www.ARIMONDO.net) alla sezione Whistleblowing.

Il Segnalante accede all'applicativo tramite credenziali generate automaticamente e distinte dall'eventuale account personale, permettendo in tale modo l'opzione dell'anonimato. Tali credenziali sono anche utili successivamente per ricevere messaggi e richieste di chiarimento da parte Referente *Whistleblowing* preposto alla gestione delle Segnalazioni nell'ambito della struttura.

L'applicativo, al fine di consentire l'approfondimento dei fatti segnalati garantisce al contempo l'utente, permette l'instaurazione di un "dialogo" e l'eventuale invio di documenti elettronici in allegato, il tutto sempre in forma riservata, tra Segnalante e Professionista Incaricato del Whistleblowing.

Il sistema garantisce l'informativa automatica al Segnalante circa la presa in carico della Segnalazione, la possibilità di essere ricontattato per acquisire elementi utili alla fase istruttoria, la possibilità di inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto di segnalazione.

L'applicativo è inoltre utilizzato per dare comunicazione al Segnalante della chiusura delle verifiche.

La piattaforma non impiega alcun tipo di tecnologia tracciante, come ad esempio i cookies, oltre a non registrare elementi identificativi delle postazioni di accesso (Indirizzo IP, User Agent, Lingua, etc). In questo modo viene garantito il completo anonimato del segnalante qualora lo stesso decida

di non rivelare le proprie generalità. Quando una segnalazione viene effettuata i dati vengono cifrati e resi disponibili ai soli riceventi. La piattaforma non memorizza alcun dato in modo permanente e ogni informazione ricevuta viene cancellata secondo rigorosa policy di data retention.

In conseguenza dei predetti presidi a tutela della riservatezza delle informazioni inviate, il whistleblower dovrà conservare il codice (ticket) fornito dalla piattaforma in sede di prima segnalazione o diversamente non sarà più possibile per lo stesso accedere alla segnalazione per eventuale inserimento di ulteriore documentazione/interlocuzioni o per ottenere feedback dal personale preposto alla gestione di quanto segnalato.

Le informazioni raccolte sono custodite in formato elettronico sulla piattaforma, dotata di profili definiti di accesso, autenticazione obbligatoria e tracciamento automatico delle operazioni svolte. La piattaforma assolve altresì la funzione di registro elettronico delle Segnalazioni pervenute, riportandone i dati essenziali.

Qualora il Segnalante utilizzi il canale *Whistleblowing* può altresì assegnare una categoria alla propria Segnalazione, riconducibile alla legge o norma interna alla quale si riferisce la possibile frode, l'illecito, la violazione o l'irregolarità segnalati. All'interno dell'applicativo, la classificazione avviene, da parte del Segnalante, tramite selezione da apposito menu a tendina, che individua la tipologia di segnalazione come di seguito esemplificatamente riportata:

- episodi di corruzione o frode;
- violazione di procedure aziendali e Decreto 231;
- reati ambientali;
- reati tributari;
- commissione o tentata commissione o rischio di potenziale commissione di un reato e/o un illecito amministrativo di cui al D.Lgs. 231/2001;
- altro.

I dati della segnalazione sono scorporati dai dati identificativi del segnalante ed automaticamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al Referente *Whistleblowing*, il quale riceve una comunicazione di avvenuta presentazione, con il codice identificativo della stessa senza ulteriori elementi di dettaglio.

I dati identificativi del segnalante sono custoditi, per cinque anni, in forma crittografata e sono accessibili solamente al Professionista Incaricato e, qualora ritenuto da quest'ultimo, al Referente *Whistleblowing*.

Il Referente accede alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni anonime ricevute dal Professionista Incaricato.

Altri canali di segnalazione

È inoltre possibile effettuare, qualora non sia utilizzato il raccomandato canale preferenziale, la Segnalazione attraverso:

- la posta ordinaria inviata all'indirizzo della Società: Via Aurelia, 136 -18016 San Bartolomeo al Mare (IM). All'attenzione del Professionista Incaricato - ARIMONDO NON APRIRE IL PLICO . Qualora la segnalazione sia presentata con la modalità della posta ordinaria l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Professionista Incaricato per l'adozione dei necessari provvedimenti di competenza.

La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse:

- la prima contenente i dati identificativi del segnalante insieme all'eventuale copia del documento di riconoscimento;
- la seconda con la segnalazione, in modo da separare dalla stessa i dati identificativi del segnalante;
- la terza busta chiusa contine entrambe le sopra citate buste recante la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Quest'ultima è poi oggetto di protocollazione riservata a cura del Professionista Incaricato, anche mediante autonomo registro.

- La comunicazione in forma orale (verbale) avviene con l'incontro di persona tra il segnalante direttamente ed il Professionista Incaricato indicato nel sito internet aziendale.

Sono effettuate su richiesta della persona segnalante mediante un incontro diretto fissato con Il P.I. deve calendarizzare l' incontro entro un termine ragionevole non superiore a 10 giorni lavorativi. L'incontro potrà svolgersi in presenza presso la sede proposta dal P.I. o da remoto attraverso l'utilizzo di una piattaforma di video-conference.

In caso di segnalazione scritta, pervenuta ad un soggetto diverso dal Professionista Incaricato , il destinatario della stessa dovrà inviarla al medesimo che avrà il compito di inserirla a sistema. La stessa gestione è prevista per eventuali segnalazioni inviate per posta ordinaria all'attenzione del Professionista incaricato.

Canale di Segnalazione Esterna

Il Segnalante può altresì effettuare Segnalazioni Esterne attraverso il canale di segnalazione attivato e predisposto, tramite apposita piattaforma telematica, dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- a) il Segnalante ha già effettuato la Segnalazione Interna e la stessa non ha ricevuto seguito;
- b) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Maggiori dettagli sulle modalità di comunicazione, ricezione e gestione delle Segnalazioni, trasmesse attraverso il canale di segnalazione esterno, sono disponibili nell'apposita sezione sul sito *Internet* dell'ANAC.

5 PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA

ARIMONDO garantisce una gestione delle Segnalazioni sistematica, accurata, trasparente, imparziale, oggettiva e tempestiva, garantendo inoltre la documentabilità e tracciabilità dell'intero processo.

Il processo di *Whistleblowing* si fonda sui principi di fiducia, imparzialità e tutela del Segnalante e si compone delle seguenti fasi:

- a) ricezione e valutazione della Segnalazione;
- b) gestione della Segnalazione;
- c) definizione della Segnalazione e conclusione del caso.

Il Professionista incaricato svolge le seguenti attività:

- rilascia avviso di ricevimento alla persona segnalante;
- mantiene interlocuzioni con il segnalante, chiedendo chiarimenti e quant' altro occorra per valutare la segnalazione come infra indicato;
- comunica al R.W., in via preliminare, la non manifesta infondatezza e procedibilità della segnalazione ed il fatto che quando segnalato non sia già di dominio pubblico;
- fornisce sempre riscontro alla persona segnalante circa il seguito della segnalazione;
- comunica al segnalante le eventuali misure adottate o proposte;
- partecipa con voto deliberativo al C.W. e può direttamente convocarlo per diversa risultanza sulle misure istruttorie da adottare;
- proroga il periodo di conservazione delle segnalazioni sulla piattaforma nei termini di legge.

Il Referente W. svolge le attività di seguito descritte in relazione a tutte le tipologie di Segnalazione (a eccezione delle Segnalazioni che riguardino detta struttura che sono indirizzate al Professionista incaricato che assumerà anche il ruolo di Referente Whistleblowing).

Comitato Whistleblowing (C.W.).

E' composto da tre membri, compreso il R.W., nominati dal Consiglio di Amministrazione. E' presieduto e convocato dal R.W: ed in sua assenza dal vice referente nominato dal dal Consiglio di Amministrazione.

L' organo delibera a maggioranza con decisioni formalizzate per iscritto:

- sulle linee guida di funzionamento da convalidarsi dal P.I.;
- la verifica di procedibilità e fondatezza della segnalazione;
- formula pareri e valutazioni endoprocedimentali richieste dal R.W. o dal P.I.;
- potrà chiedere ulteriori informazioni al segnalante attraverso il P.I. qualora non proceda il R.W.;
- decide sulle risultanze delle indagini valutando la documentazione istruttoria in disponibilità e comunicata dal R.W.;
- qualora sulle risultanze le misure da adottare non siano ritenute correttamente fondate dal P.I. il R.W. convoca con urgenza il comitato per deliberare sulla proposta del P.I.;
- per quanto di competenza propone le sanzioni del presente regolamento al P.I.;
- raccomanda o propone azioni correttive per la gestione delle segnalazioni.

5.1 RICEZIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al ricevimento della Segnalazione il **Professionista Incaricato**:

- prende in carico la Segnalazione e predispose una scheda di Segnalazione anonima con i dati essenziali per le indagini comunicandola al R.W.;
- invia al Segnalante una conferma della ricezione della Segnalazione entro 7 giorni lavorativi dalla stessa;
- comunica al R.W. la scheda di segnalazione anonima per svolgere l' istruttoria di pertinenza;
- il Referente W. avvia, avvalendosi anche delle competenze del Comitato *Whistleblowing*, la verifica preliminare, della sussistenza dei presupposti necessari per la valutazione e prioritizzazione della Segnalazione sulla base di quanto riportato nella stessa e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione (ad esempio, valutando (i) se la Segnalazione ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la Società e/o i terzi e non una mera lamentela di carattere personale; (ii) la gravità del rischio per la Società e/o per terzi, ivi inclusi danni reputazionali, finanziari, ambientali e umani; (iii) se la Segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva, ecc.), procedendo, in caso negativo, ad ulteriori approfondimenti per chiedere i chiarimenti del caso al Segnalante attraverso il P.I..

5.2 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Verificata la sussistenza dei presupposti necessari di cui al paragrafo che precede, la struttura del *Whistleblowing* svolge una completa istruttoria, promuovendo le relative verifiche e accertamenti, al fine di valutare la rilevanza e la fondatezza della Segnalazione relazionando al P.I..

L'attività di istruttoria interna è condotta in modo confidenziale, accurato e imparziale, in ottica di preservare la riservatezza del Segnalante.

Per lo svolgimento delle predette attività il Referente Whistleblowing, identificata l'area di competenza della segnalazione e il relativo responsabile e può:

- (a) chiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al Segnalante attraverso il P.I.;
- (b) acquisire informazioni e documenti dalle competenti funzioni aziendali;
- (c) avvalersi del supporto di professionisti esterni, anche al fine di garantire l'apporto di competenze specialistiche e assicurare l'imparzialità e l'indipendenza nelle relative valutazioni.
- (d) coordinare e mantenere i contatti con qualsiasi altra funzione aziendale e/o consulenti esterni incaricati dell' indagine;
- (e) valuta e propone al C.W. e misure per sanare le irregolarità accertate dalla segnalazione;
- (f) informazioni periodicamente al collegio sindacale e al Consiglio di amministrazione relazionando sull' attività svolta;
- (g) curare la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di ricezione anonima, istruttoria e valutazione al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo.

Le indagini non devono interferire, direttamente o indirettamente, con un'indagine giudiziaria, essendo invece opportuno offrire collaborazione all'autorità procedente.

Nell'effettuazione dell'indagine l'ufficio deve rispettare le leggi vigenti, evitare di rilasciare dichiarazioni, mantenere il segreto professionale sulle informazioni raccolte, garantire che non possa derivare alcuna forma di diffamazione sul presunto reo.

5.3 DEFINIZIONE DELLA SEGNALAZIONE E CONCLUSIONE DEL CASO

La funzione del *Referente Whistleblowing* all'esito delle opportune verifiche e dell'istruttoria, con il parere del Professionista Incaricato, archivia le Segnalazioni in "mala fede", non sufficientemente dettagliate o infondate, nonché quelle contenenti fatti che in passato sono stati già oggetto di attività istruttoria, salvo che la Segnalazione non contenga nuovi elementi tali da rendere opportune ulteriori attività di verifica.

In relazione alle Segnalazioni fondate, il *Referente Whistleblowing*, in coordinamento con i destinatari delle Segnalazioni come sopra identificati, con la struttura operativa, formula le raccomandazioni ritenute opportune, incluse quelle disciplinari, propone eventuali misure di protezione ritenute necessarie e/o azioni volte a colmare eventuali gap organizzativi o di controllo, ferma restando l'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari gestiti dalle strutture competenti. Le competenti funzioni aziendali attuano tali raccomandazioni e azioni correttive, il cui monitoraggio è svolto dalla struttura *del R.W.*,

Gli esiti delle proprie verifiche, tutte le osservazioni, valutazioni e decisioni della struttura del C.W. e del Referente W., le (eventuali) raccomandazioni e proposte di provvedimenti disciplinari sono formalizzati per iscritto e trasmessi al P.I. durante la fase istruttoria e investigativa.

A conclusione degli accertamenti e delle suddette attività, il Professionista Incaricato, informa il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Il termine massimo indicativo per la conclusione del procedimento è fissato in 3 mesi, dalla data del ricevimento della Segnalazione, fatte salve eventuali proroghe dei termini giustificate dalle circostanze specifiche del caso e, in particolare, dalla natura e complessità dell'oggetto della Segnalazione (ad esempio, in caso di lunghe indagini).

5.4 TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE

La documentazione inerente a ogni Segnalazione ricevuta (ovvero tutte le informazioni e i documenti di supporto) è conservata, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di gestione delle Segnalazioni ricevute e, in ogni caso, entro i termini massimi previsti dalla normativa attualmente applicabile in materia di *whistleblowing* (cinque anni).

In particolare:

- Se a seguito delle verifiche preliminari, il "Comitato Whistleblowing" decide di non procedere con la fase istruttoria e archiviare il caso: i dati personali verranno distrutti o resi in forma anonima se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione;

- Se a seguito delle verifiche preliminari, il "Comitato Whistleblowing" decide di procedere con la fase istruttoria:

1. Finita la fase istruttoria, il "Comitato Whistleblowing" e il P.I. decidono di archiviare il caso: i dati personali verranno distrutti o resi in forma anonima se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione;

2. Finita la fase istruttoria, il "Comitato Whistleblowing" e il P.I. decidono di procedere nel comunicare il caso al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari: i dati personali verranno conservati fino all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione. Per quanto riguarda i dati dei dipendenti in caso di adozione di provvedimenti disciplinari, essi saranno conservati per il periodo di tempo previsto per tale finalità dalla società. Successivamente i dati personali verranno distrutti o resi in forma anonima se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione

6 PRINCIPI GENERALI E TUTELE

La corretta gestione del processo di *Whistleblowing* supporta la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno del Gruppo ARIMONDO . Tale scopo può essere raggiunto solo se i Segnalanti hanno a disposizione non solo i mezzi di comunicazione, ma anche la certezza di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata.

6.1 TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLE ALTRE PERSONE INTERESSATE

Il Gruppo ARIMONDO intende rafforzare il rapporto di fiducia tra la Società e i suoi *stakeholder*. Per tale ragione, il Gruppo ARIMONDO tutela il Soggetto Segnalante e le altre persone interessate contro qualsiasi condotta ritorsiva, dannosa, discriminatoria o comunque sleale, minacciata o effettiva, diretta o indiretta, conseguenti alla Segnalazione e poste in essere nel corso dell'intero processo di *Whistleblowing* e successivamente alla conclusione dello stesso. La Segnalazione non può costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante stesso tra cui a titolo esemplificativo le seguenti:

- a) la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) la riduzione dello stipendio;
- d) la modifica dell'orario di lavoro;
- e) la sospensione della formazione;
- f) note di merito o referenze negative;
- g) l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari ingiustificate;
- h) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- i) la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo;
- j) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente;
- k) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- l) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito;
- m) l'inserimento in cd. "black list" sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- n) lo scioglimento del contratto per beni o servizi;
- o) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- p) la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le suddette misure di protezione sono riconosciute altresì nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

- (i) facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere riservata;
- (ii) terzi soggetti connessi con i Segnalanti (es. colleghi o familiari);
- (iii) soggetti giuridici collegati al Segnalante o ai soggetti di cui sub (i) o (ii).

Inoltre, le suddette misure di protezione si applicano quando:

- 1) al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica, il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito oggettivo del presente regolamento;

2) sia stata effettuata una Segnalazione Esterna, laddove consentito dalla legge;

3) la Segnalazione sia stata oggetto di Divulgazione Pubblica al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a. il Segnalante abbia previamente effettuato una Segnalazione in conformità alla legge e non abbia ricevuto alcun riscontro;
- b. il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e/o palese per il pubblico interesse;
- c. il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la Segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni e/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 fondato timore che sia coinvolto nella violazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante può essere denunciata all'ANAC, per i provvedimenti di propria competenza.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

6.2 TUTELA DEL SEGNALATO

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del *Whistleblowing* e di impedire delazioni, diffamazioni, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi e/o la divulgazione di dati personali sensibili del Segnalato, che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, nelle more dell'accertamento della sua responsabilità tale soggetto non può essere in alcuno modo sanzionato disciplinarmente sulla base di quanto affermato nella Segnalazione, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto di Segnalazione.

Fermo l'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante, nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna, il Segnalato può essere sentito, ovvero, su sua richiesta, è sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Qualora la contestazione 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 è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione, per quanto di competenza, è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

6.3 SANZIONI

Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate o "in mala fede";
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante o dei soggetti a esso parificati ai sensi del Decreto WB;

- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni;
- il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- il Segnalato che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte da ARIMONDO, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza secondo quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale previsto dal contratto collettivo di lavoro.

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 del Codice Penale e dell'articolo 2043 del Codice Civile.

Salvo quanto previsto dal successivo art. 7.1 (limitazioni responsabilità), quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non sono garantite le tutele stabilite dal Capo III del d.lgs. 24/2013 e, alla persona segnalante o denunciante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

Le medesime misure sono applicate anche ai casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Infine, qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della Segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito, la Società può presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria e avvalersi degli altri rimedi e misure previste dalla legge (licenziamento, risoluzione contrattuale, penali, etc). In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (ad esempio un fornitore), la Società può procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

6.4 CONFIDENZIALITÀ E RISERVATEZZA

L'identità del Segnalante, e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla Segnalazione, è tutelata in tutte le fasi della procedura di *Whistleblowing*. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, la struttura inoltra solo il contenuto della Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata quando:

- è stata intrapresa un'azione disciplinare basata in tutto o in parte sulla Segnalazione, la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato e vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In assenza di tale consenso la Segnalazione Interna non sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare;
- è configurabile una responsabilità penale per contenuti diffamatori o calunniosi; in tale caso ARIMONDO si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è necessaria ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria o è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

6.5 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. In particolare, ARIMONDO garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati. In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- è resa disponibile, sul portale *Whistleblowing*, l'informativa privacy, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente regolamento, nella quale sono indicate, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, il Titolare del trattamento dei dati personali, le categorie e gli uffici ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della Segnalazione, i tempi di conservazione dei dati, nonché i diritti esercitabili dal Segnalante con riferimento ai propri dati personali;
- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. Segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, ed in particolare è garantita la cifratura delle trasmissioni e dei dati residenti sui sistemi informativi inerenti le Segnalazioni;
- tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono stati designati per iscritto come autorizzati al trattamento, ai sensi dell'art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice Privacy");
- nell'ambito di una Segnalazione, il soggetto Segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati da ARIMONDO o da un'altra società del Gruppo, conformemente a quanto previsto dal Legislatore all'art. 2-*undecies* del Codice Privacy e in linea con le previsioni di cui alle Policy di ARIMONDO e delle Società del Gruppo in materia di protezione dei dati personali, può subire delle limitazioni (es. ritardo) e/o delle preclusioni (mancato accoglimento da parte dei Titolari) nell'esercizio dei diritti previsti dagli artt. 15 -22 GDPR, ove dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza del Segnalante e dei soggetti ad esso equiparati, e/o allo svolgimento delle investigazioni o all'esercizio di un diritto in sede giudiziaria da parte della Società. Resta ferma la possibilità per il Segnalato di esercitare i propri diritti chiedendo l'intervento del Garante della Privacy, con le modalità previste dall'art. 160 del Codice Privacy.

6.6 REPORTING VERSO IL VERTICE

Periodicamente, e comunque su base almeno annuale, viene redatto da parte dal *R.W. e dal P.I.* un report nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sulle Segnalazioni ricevute e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari).

7.1 LIMITAZIONI DELLE RESPONSABILITÀ

Non è punibile l'ente o la persona di cui all'art 3.1 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art.6.1 e 6.2 .

Quando ricorrono le ipotesi di cui al precedente alinea, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui all'art. 3.1 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla

segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

8.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Il R.W. assicura la divulgazione del presente Regolamento a tutti i dipendenti, organizzando apposita informazione, anche attraverso gli strumenti informatici e/o di "e-learning".

Le istruzioni operative a beneficio di tutti i soggetti interessati sono pubblicate sul sito internet di Arimondo s.r.l.

La formazione e informazione permette di spiegare le modalità con cui devono essere fatte eventuali segnalazioni e contribuisce a rendere consapevoli i dipendenti dell'esistenza e dell'importanza dello strumento della segnalazione, in modo da ridurre le resistenze alla denuncia degli illeciti in quanto finalizzata alla diffusione della cultura della legalità.

9.1 RINUNCE E TRANSAZIONI

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente Regolamento e, in generale, dal d.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, co. 4, del Codice Civile.

In conformità a quanto previsto dall'art. 18 del d.lgs. 24/2023, presso ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno alle persone segnalanti.

10.1 RUOLI E REPOSANSABILITA'

Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito del processo di gestione delle Segnalazioni delle violazioni:

- approva la Linea Guida - Sistema di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing) e le successive modifiche necessarie per eventuali adeguamenti normativi, su proposta del R.W. o del P.I. ;
- nomina il Professionista Incaricato e il Referente Whistleblowing come sopra descritto;
- è informato direttamente e senza indugio dal Professionista Incaricato e dal Referente Whistleblowing dei fatti oggetto di Segnalazione se rilevanti;
- riceve e approva la relazione annuale sul corretto funzionamento del Sistema di segnalazione redatta dal Professionista e Referente Whistleblowing, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute.

11.1 RESPONSABILITA' DELL' AGGIORNAMENTO

La Funzione responsabile del documento, che ne assicura la redazione, l'aggiornamento e la divulgazione è il Referente Whistleblowing.

Le Funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dal presente regolamento sono responsabili della rilevazione e della segnalazione alla Funzione del Referente Whistleblowing degli accadimenti aziendali di carattere operativo che possono comportare la necessità di aggiornamento.

A fronte di modifiche di carattere non sostanziale, quali ad esempio la variazione di denominazione delle funzioni aziendali, aggiornamenti normativi o degli strumenti informatici senza impatti rilevanti sui processi disciplinati, il responsabile della funzione R.W, del documento aggiorna il documento, non attivando il processo di verifica e approvazione, ma garantendo l'informativa ai responsabili di queste ultime due fasi e ai destinatari del documento stesso.