



PHOENIX TOWER
INTERNATIONAL

PTI ITALIA S.P.A.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

INDICE

1	PREMESSA E SCOPO	2
2	DESTINATARI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	3
3	PROCEDURA	4
3.1	SEGNALAZIONI	4
3.1.1	Tipologia dei fatti da segnalare	5
3.1.2	Contenuto della segnalazione	5
3.2	MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	6
3.3	DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI	7
3.4	INDAGINE SULLE SEGNALAZIONI	7
3.5	ESITO DELL'IDAGINE.....	9
3.6	REPORTING	9
4	TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL <i>WHISTLEBLOWER</i>	10
4.1	RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE E/O DISCRIMINATORI.....	10
4.2	RESPONSABILITÀ DEL <i>WHISTLEBLOWER</i>	12
5	SEGNALAZIONE ESTERNA.....	12
6	ARCHIVIAZIONE.....	12
7	SISTEMA DISCIPLINARE	13
8	STORICO DEL DOCUMENTO.....	13

*

1 PREMESSA E SCOPO

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha dato attuazione in Italia alla Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, richiedendo l'adozione di specifici canali di segnalazione che consentano di inviare dettagliate segnalazioni concernenti qualsiasi condotta illecita, fornendo al contempo adeguate misure per tutelare il segnalante, sia in termini di confidenzialità che di divieto di qualsiasi forma di ritorsione.

PTI Italia S.p.A. (nel prosieguo, la "**Società**" o "**PTI Italia**"), in ossequio alla summenzionata normativa nonché alle disposizioni contenute nel Capitolo 7 del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché nel Capitolo 2 del proprio Codice Etico e di Condotta, ha attuato un sistema diretto a sviluppare una cultura aziendale improntata alla correttezza e caratterizzata da comportamenti virtuosi, assicurando così un ambiente lavorativo in cui i dipendenti possano serenamente segnalare qualsiasi condotta illecita, attivando gli organismi preposti a tali fini. PTI Italia, pertanto, intende formalizzare in una specifica procedura gli strumenti all'uopo disponibili per i destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La presente procedura, infatti, che costituisce attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato dalla Società (il "**Modello**") ha lo scopo di

definire adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni di possibili comportamenti illeciti all'interno della Società.

In linea con quanto previsto nella Parte Generale del Modello, la Società vieta e stigmatizza ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali comportamenti illeciti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni, all'interno del sistema disciplinare, nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante; al contempo, la Società si impegna ad adottare adeguate misure sanzionatorie nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L'Organismo di Vigilanza della Società (nel prosieguo, l'"ODV"), nel rispetto della normativa di riferimento nonché delle necessità di riservatezza sui dati del segnalante e del segnalato riceve costante e tempestiva informativa da parte del Comitato Whistleblowing al fine di valutare il rilievo di queste ai sensi del d.lgs. 231/2001.

2 DESTINATARI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE

La presente procedura si applica a:

- tutti gli attuali o ex dipendenti, attuali o ex persone che sono o sono state distaccate presso la Società, o collaboratori indipendenti di PTI Italia;
- qualsiasi candidato all'assunzione, solo nel caso in cui le informazioni relative a pratiche scorrette siano state acquisite durante il processo di assunzione o altre trattative precontrattuali;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, appaltatori, subappaltatori, consulenti, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti), che svolgono o hanno svolto la loro attività presso PTI Italia;
- gli azionisti e i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché i membri degli organi sociali della Società;
- in generale, tutti coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano o hanno operato direttamente o indirettamente a suo favore (ad esempio, fornitori di beni e servizi) e/o per suo conto (ad esempio, agenti, distributori, partner commerciali, ecc.);

(congiuntamente, i "**Destinatari**").

Le tutele previste dalla presente Procedura si applicano anche agli Altri Soggetti Tutelati, come definiti di seguito.

In linea con quanto sopra, il presente documento viene comunicato a tutti i Destinatari con mezzi di comunicazione appropriati, compresa la posta elettronica, dal Comitato *Whistleblowing* (come di seguito definito) o dal dipartimento/reparto che richiede il servizio di un soggetto esterno a PTI Italia a cui comunicare il presente documento. In particolare, la Procedura *Whistleblowing* è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro, anche attraverso l'*intranet* aziendale, ed è accessibile anche a coloro che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, hanno un rapporto giuridico in una delle forme sopra citate. È inoltre pubblicata in una sezione dedicata del sito *web* di PTI Italia.

Affinché sia garantita la protezione ai sensi della presente Procedura, la segnalazione deve essere una segnalazione protetta. Una segnalazione protetta è una segnalazione interna o una segnalazione esterna di informazioni, effettuata per iscritto o in qualsiasi formato prescritto ai sensi della presente Procedura (“**Segnalazione Protetta**”).

Nel caso in cui una segnalazione interna o esterna venga effettuata in forma anonima secondo le modalità previste dalla presente Procedura e successivamente il segnalante venga identificato e subisca ritorsioni, questi può comunque beneficiare della protezione prevista dalla presente Procedura e dalla legge italiana.

Una segnalazione è una Segnalazione Protetta se il *whistleblower*:

- aveva ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni sulle violazioni divulgate fossero vere al momento della segnalazione; e
- ha effettuato la Segnalazione internamente (ai sensi della Sezione III della presente Procedura) o esternamente (ai sensi della Sezione V della presente Procedura).

Le tutele conferite dalla presente Procedura e ai sensi della normativa applicabile non si applicano a un *whistleblower* che divulghi consapevolmente informazioni che sa o dovrebbe ragionevolmente sapere essere false.

Nel caso in cui un *whistleblower* abbia effettuato una Segnalazione esternamente o internamente **in buona fede**, e risulti che si sia sbagliato sulla sua rilevanza o che la persona che ha fatto la segnalazione non abbia rispettato appieno i requisiti procedurali stabiliti dalla presente Procedura (ad esempio, il *whistleblower* non ha fornito dati personali o altri elementi, come la posizione aziendale e/o l'Area, che consentano di identificare l'autore della violazione), a tale *whistleblower* saranno comunque garantite le tutele stabilite dalla presente Procedura.

È nominato responsabile delle segnalazioni di *whistleblowing* un apposito Comitato *Whistleblowing*, composto dal Senior Legal Counsel di PTI Italia, dal General Counsel Europa e dal Global Compliance Officer (il “**Comitato Whistleblowing**”). Il Comitato *Whistleblowing* è pertanto incaricato di raccogliere le segnalazioni, confermare il ricevimento e dare seguito a queste ultime, anche svolgendo l'istruttoria sulle stesse, assicurando al contempo la riservatezza di ogni informazione relativa al *whistleblower*, ai soggetti menzionati nella segnalazione e all'oggetto della stessa, al fine di prevenire potenziali atti ritorsivi di qualsiasi natura. Il Comitato *Whistleblowing* ha anche la responsabilità di tenere aggiornato il *whistleblower* sull'andamento dell'indagine interna e di fornire un riscontro al *whistleblower*.

Il Comitato *Whistleblowing* riceve un'adeguata formazione e i relativi aggiornamenti in merito alla gestione delle segnalazioni, alla conduzione di indagini interne e ai requisiti di *privacy*.

Il Comitato *Whistleblowing* dovrà disporre annualmente di adeguate risorse finanziarie e organizzative per consentire il corretto svolgimento delle attività previste dalla presente Procedura.

3 PROCEDURA

3.1 SEGNALAZIONI

3.1.1 Tipologia dei fatti da segnalare

Tutti i Destinatari sono invitati a segnalare azioni o comportamenti che:

- non siano in linea con i valori, il *Codice Etico* di PTI Italia e le procedure di compliance di PTI, ivi compresi il Modello 231 di PTI Italia e, tra le altre, il Programma di compliance anticorruzione e anticoncussione di Phoenix Tower International; oppure
- non siano conformi alle leggi in vigore.

Seguono esempi di potenziali fatti o azioni da segnalare:

- la salute o la sicurezza di un individuo è stata, è o può essere messa in pericolo; oppure
- si è verificata o è probabile che si verifichi o si sia verificata una pratica di corruzione; oppure
- è stato commesso, ne è in corso la commissione o potrebbe essere commesso un reato; oppure
- informazioni idonee a dimostrare che una questione che rientra in uno dei punti precedenti è stata, è in corso o è probabile che venga deliberatamente occultata.

Le segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato e in buona fede: saranno sanzionate le segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione, o quelle prive di fondamento effettuate con dolo o colpa grave. In particolare, sarà sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che risulti infondata sulla base di elementi oggettivi e che sia, sempre sulla base di elementi oggettivi, effettuata al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona oggetto della segnalazione.

La segnalazione non deve riguardare reclami, pretese o richieste relative a un interesse di natura personale (cioè, che riguardino esclusivamente i singoli rapporti di lavoro del *whistleblower* o il rapporto di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate) e, pertanto, non deve essere utilizzata per scopi puramente personali.

Per beneficiare della protezione offerta dalla presente procedura, è necessario utilizzare i canali sopra indicati. In ogni caso, le segnalazioni di natura diversa possono essere effettuate alle Risorse Umane o, in conformità alla Politica ABAC, al Chief Compliance Officer di Phoenix.

3.1.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve fornire gli elementi che consentano al Comitato *Whistleblowing* di effettuare i controlli necessari per valutare la fondatezza della segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve essere sufficientemente circostanziata e, per quanto possibile, fornire le seguenti informazioni, unitamente all'eventuale documentazione a supporto:

- chiara e completa descrizione del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti segnalati sono stati commessi e le relative condotte;

- dati anagrafici o altri elementi (ad esempio, posizione ricoperta, funzione/area di appartenenza) che consentano di identificare la persona che avrebbe compiuto i fatti segnalati;
- eventuali soggetti terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- indicazione di eventuali altre persone in grado di fornire informazioni sui fatti alla base della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L'identità del *whistleblower* che effettua la Segnalazione Protetta e l'identità degli Altri Soggetti Tutelati (come definiti di seguito) saranno sempre protette e qualsiasi comunicazione in relazione alla presunta o effettiva condotta illecita (compresa la segnalazione stessa e/o qualsiasi comunicazione al riguardo) non dovrà includere i dati identificativi o qualsiasi altro dettaglio che possa portare all'identificazione del *whistleblower* che ha effettuato la segnalazione o degli Altri Soggetti Tutelati. Ciascuno degli informatori e degli Altri Soggetti Tutelati può, separatamente, acconsentire espressamente per iscritto alla trasmissione dei propri dati.

Le segnalazioni che omettono uno o più degli elementi sopra indicati saranno prese in considerazione qualora siano sufficientemente circostanziate da consentire un'effettiva verifica e revisione dei fatti segnalati, se del caso, attraverso l'interlocuzione con il *whistleblower* e/o i terzi indicati nella segnalazione e/o con altri mezzi.

In particolare, è possibile effettuare **segnalazioni anonime**, cioè prive di qualsiasi elemento che consenta di identificarne l'autore. Tuttavia, tali segnalazioni limitano la capacità per la Società di effettuare una verifica efficace di quanto segnalato. Le stesse verranno dunque prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e dettagliate. A tal fine, il Comitato *Whistleblowing* può richiedere ulteriori informazioni al *whistleblower* anonimo attraverso i canali di comunicazione previsti dalla piattaforma online utilizzata per la segnalazione e può decidere di aprire la fase di istruttoria solo nel caso in cui venga fornito un sufficiente grado di dettaglio. I fattori rilevanti per la valutazione delle segnalazioni anonime includono la credibilità dei fatti presentati e la possibilità di verificare la veridicità delle informazioni sulla violazione sulla base di fonti affidabili. Inoltre, la natura anonima della segnalazione, non consente l'applicazione delle disposizioni della presente Procedura in materia di protezione da atti di ritorsione, in quanto non è possibile collegare il fatto (ipoteticamente) ritorsivo alla segnalazione. Resta inteso che, qualora il soggetto, inizialmente anonimo, riveli successivamente la propria identità, lo stesso godrà delle tutele previste dalla presente Procedura con riferimento al divieto di atti ritorsivi.

3.2 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere presentata:

1. in forma scritta o orale tramite piattaforma informatica accessibile digitando il seguente url: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/it/gui/55009/index.html>
2. ovvero, su richiesta del *whistleblower*, oralmente attraverso un incontro di persona con il Comitato *Whistleblowing*, che può essere richiesto tramite la piattaforma informatica accessibile digitando il seguente url: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/it/gui/55009/index.html>, e deve essere fissato entro un periodo di 45 giorni dalla richiesta.

Sarà garantita la massima riservatezza dell'incontro.

Per godere delle tutele previste dalla presente procedura è necessario avvalersi dei canali sopra indicati.

3.3 DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Il destinatario delle segnalazioni è il Comitato *Whistleblowing*, dotato delle necessarie competenze di gestione delle segnalazioni, anche attraverso una formazione dedicata alla gestione delle segnalazioni di *whistleblowing*.

In virtù del suo ruolo preminente nel sistema di compliance di PTI Italia, l'Organismo di Vigilanza (OdV) di PTI Italia sarà tempestivamente informato della ricezione di ogni nuova segnalazione potenzialmente rilevante ai sensi del Modello 231.

*

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da quelli sopra individuati (ad esempio al superiore gerarchico) e/o con canali diversi da quelli indicati al precedente par. 3.2, chi riceve la segnalazione invita il *whistleblower* ad inoltrare la segnalazione con le modalità previste della presente Procedura, informandolo che solo le segnalazioni inoltrate secondo quanto previsto dalla Procedura saranno considerate Segnalazioni Protette. Laddove, tuttavia, il *whistleblower* dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* previste dalla legge o dalla presente procedura o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione va trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Comitato *Whistleblowing* utilizzando uno dei canali sopra indicati, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

3.4 INDAGINE SULLE SEGNALAZIONI

Qualsiasi attività di indagine ai sensi della presente Procedura sarà condotta nel più breve tempo possibile.

Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Comitato *Whistleblowing* fornisce un riscontro al *whistleblower* in merito alla ricezione della segnalazione e alle tempistiche previste per le attività istruttorie. Il Comitato *Whistleblowing* può fornire queste informazioni in un rapporto scritto, oppure può decidere di organizzare un incontro con il *whistleblower*. Tale riunione deve essere documentata dal Comitato *Whistleblowing*.

Entro 3 mesi dalla data della segnalazione, dovrà essere fornito al *whistleblower* un riscontro sull'esito dell'indagine. Qualora, per ragioni oggettive legate alla complessità dell'indagine, quest'ultima non si concluda entro tale termine, il Comitato *Whistleblowing* fornirà comunque al *whistleblower* un riscontro sulle attività in corso e sui primi esiti dell'indagine, riservandosi di fornire un ulteriore riscontro quando le attività saranno concluse. In ogni caso, il contenuto di tali *feedback* non deve pregiudicare eventuali azioni intraprese dalla Società in conseguenza dell'indagine e/o di eventuali indagini in corso svolte dalle Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

Al fine di avere una visibilità tempestiva del *feedback*, il *whistleblower* è tenuto ad accedere alla piattaforma per controllare lo stato della propria segnalazione e per verificare la tempestiva ricezione del suddetto *feedback*, nonché per verificare eventuali richieste aggiuntive da parte del Comitato *Whistleblowing*. Il Comitato *Whistleblowing* verifica preliminarmente se la segnalazione è rilevante e *prima facie* fondata, se necessario con l'ausilio di un consulente professionale esterno tenuto alla riservatezza sulle attività svolte.

Come sopra evidenziato, qualora, da una prima analisi, il Comitato *Whistleblowing* rilevi che la segnalazione riguardi violazioni o presunte violazioni del Modello 231 o la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ne darà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza attraverso una specifica comunicazione che delinea la rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001 della segnalazione, cosicché l'Organismo di Vigilanza possa valutare l'opportunità di intraprendere le opportune indagini/azioni.

Nell'ambito dell'indagine interna, il Comitato *Whistleblowing* può richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante. Gli informatori devono, per quanto possibile, collaborare per soddisfare qualsiasi ragionevole richiesta di chiarire fatti e/o circostanze e di fornire informazioni (aggiuntive). **A tal fine, i whistleblower (soprattutto se anonimi) dovranno controllare con diligenza e regolarità la piattaforma informatica utilizzando i propri codici di accesso**, per assicurarsi che le richieste del Comitato *Whistleblowing* siano tempestivamente esaminate e soddisfatte. La mancanza di informazioni o di altre prove, compresa la riluttanza del *whistleblower* a collaborare a un'indagine, può essere il motivo per cui il Comitato *Whistleblowing* decide di concludere che non vi siano ragioni concrete per procedere.

Il Comitato *Whistleblowing* registra la segnalazione attraverso un codice/nome identificativo, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.

Il Comitato *Whistleblowing* classifica le segnalazioni in:

- **Segnalazioni non pertinenti (“out of scope”)**: in tal caso provvederà ad informare il segnalante, indirizzandolo ad altri Dipartimenti aziendali (ad es. HR) per affrontare i punti sollevati, se del caso, e ad archiviare la segnalazione;
- **Segnalazione in malafede**: se la segnalazione proviene da un individuo all'interno della Società, viene inoltrata alla Funzione Legal affinché valuti l'avvio di una procedura disciplinare. Se la segnalazione proviene da un soggetto esterno (ad esempio, consulente, fornitore, ecc.), questa viene inoltrata alla Funzione Legal, affinché prenda in considerazione ogni possibile misura in relazione all'accordo in essere con tale soggetto esterno, in coordinamento con le altre eventuali Funzioni rilevanti;
- **Segnalazioni rientranti nell'ambito della presente Procedura**: se il Comitato *Whistleblowing* dovesse ritenere che vi siano sufficienti elementi che indichino un comportamento potenzialmente illecito, tali da consentire l'inizio di una indagine, dà inizio alla fase di indagine.

La fase di indagine si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulle segnalazioni, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati.

In tale fase, il Comitato *Whistleblowing*, che agisce in stretto coordinamento con la Funzione Legal, può decidere di avvalersi, se necessario, dell'ausilio di ulteriori figure interne di supporto e delle Funzioni aziendali individuate a seconda dell'oggetto della segnalazione, nonché di professionisti esterni.

Il Comitato *Whistleblowing* (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 2.3), eventualmente in coordinamento con professionisti esterni, può svolgere ogni attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di ogni altro soggetto che possa fornire informazioni sui fatti segnalati e l'esame di documenti/*e-mail*, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. La persona menzionata nella

segnalazione può essere ascoltata, o, su sua richiesta, deve essere ascoltata, anche mediante una procedura cartacea attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il Comitato *Whistleblowing*:

- garantisce il pieno rispetto dei requisiti di riservatezza di cui al successivo capitolo 6;
- garantisce che la verifica si svolga in modo diligente, equo ed imparziale; ciò comporta che ogni persona coinvolta nell'indagine deve essere informata – una volta completata l'istruttoria – in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico e che sia messa in condizione di poter controbattere alle stesse;
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, professionisti esterni o specialisti interni alla Società) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza.

Le informazioni raccolte nel corso della verifica anche se elaborate da soggetti terzi coinvolti, saranno trattate con la massima riservatezza e limitate alle persone coinvolte nelle attività di verifica.

3.5 ESITO DELL'INDAGINE

La fase di indagine può concludersi con:

- **esito negativo:** in tal caso si procede all'archiviazione della segnalazione;
- **esito positivo:** in tal caso il Comitato *Whistleblowing* invia l'esito delle verifiche condotte al Consiglio di Amministrazione della Società, e in copia conoscenza all'ODV, al fine di permettere alla medesima di adottare le necessarie contromisure e le eventuali sanzioni disciplinari. Al termine delle verifiche dovrà essere emessa una relazione che deve:
 - riassumere l'iter dell'indagine;
 - esporre le conclusioni alle quali si è giunti, fornendo eventuale documentazione a supporto;
 - fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate, a livello disciplinare e di compliance.

Un *feedback* sarà fornito al *whistleblower* a conclusione dell'indagine, assicurando che il contenuto di tale feedback non pregiudichi eventuali azioni intraprese dalla Società a seguito dell'indagine e/o eventuali indagini in corso condotte dalle Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

3.6 REPORTING

Il Comitato *Whistleblowing* fornisce un riepilogo delle segnalazioni ricevute e per le quali è stata aperta un'indagine, nonché un riepilogo delle segnalazioni ricevute e ritenute infondate, con l'indicazione delle indagini svolte e dei motivi per cui le segnalazioni sono state ritenute infondate:

- su base semestrale, all'ODV;
- su base annuale, al Consiglio di Amministrazione ed al collegio Sindacale di PTI Italia.

Tra l'ODV (locale), il Comitato *Whistleblowing* ed il Chief Compliance Officer della Capogruppo Phoenix Tower International possono intercettare comunicazioni al fine di informarsi reciprocamente su segnalazioni che fossero ricevute dall'uno ma di interesse (eventualmente

anche) dell'altro. A tal proposito, sono previsti periodici momenti di reciproco aggiornamento e condivisione di ogni aspetto rilevante.

4 TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

4.1 RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE E/O DISCRIMINATORI

PTI Italia garantisce la massima **riservatezza** sull'identità del *whistleblower*, del soggetto segnalato e dei soggetti altrimenti indicati nella segnalazione, nonché sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'integrità dei suddetti soggetti, anche al fine di garantire che il *whistleblower* non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione e/o discriminazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati a terzi non coinvolti nel processo di gestione della segnalazione disciplinato dalla presente procedura.

Ad eccezione dei casi in cui sia ipotizzabile una responsabilità penale o civile del *whistleblower*, l'identità di quest'ultimo deve essere protetta in conformità alla legge.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata, senza il suo esplicito consenso, ad alcun soggetto che non sia menzionato nella presente procedura nell'ambito del processo di indagine, e tutte le persone che ricevono o sono coinvolte nella gestione della segnalazione sono tenute a proteggere la riservatezza di tali informazioni.

La violazione dell'obbligo di riservatezza dà luogo a responsabilità disciplinare, fatte salve le altre forme di responsabilità previste dalla legge.

In particolare, nell'ambito di qualsiasi procedura disciplinare avviata nei confronti di una persona menzionata nella segnalazione, l'identità del *whistleblower* può essere rivelata solo in caso di consenso esplicito dello stesso.

Gli stessi requisiti di riservatezza si applicano anche alle persone coinvolte / menzionate nella segnalazione.

I *whistleblowers* in buona fede devono essere protetti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatta salva ogni altra forma di tutela prevista dalla legge.

A titolo puramente esemplificativo, sono considerate forme di ritorsione le seguenti:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- declassamento o mancata promozione;
- modifica delle mansioni, cambio di sede di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla formazione;
- note di merito negative o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, comprese le multe;
- intimidazione, molestie o ostracismo;

- discriminazione o trattamento altrimenti sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, quando il lavoratore aveva una legittima aspettativa di tale conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- danni, anche di immagine, in particolare sui *social media*, o danni economici o finanziari, tra cui la perdita di opportunità economiche e di reddito;
- inserimento improprio nell'elenco sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità di trovare un impiego nel settore o nell'industria in futuro;
- la risoluzione anticipata o l'annullamento di un contratto per la fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoporsi a esami psichiatrici o medici.

I *whistleblowers* che ritengono di aver subito una condotta ritorsiva a seguito di una segnalazione fatta in precedenza possono comunicare all'ANAC qualsiasi forma di ritorsione che ritengano di aver subito (si veda il successivo paragrafo 5).

Gli atti compiuti in violazione del divieto di cui sopra sono nulli. I *whistleblowers* che sono stati licenziati a seguito di una segnalazione hanno il diritto di essere reintegrati nel loro posto di lavoro e/o di ottenere ogni protezione garantita dalla legge locale applicabile.

Come già accennato, oltre alla protezione garantita al *whistleblower*, le misure di protezione di cui sopra saranno garantite anche nei confronti dei seguenti individui / entità, denominati "**Altri Soggetti Tutelati**":

- (a) facilitatori (ossia coloro che assistono il *whistleblower* nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- (b) persone che si trovano nello stesso contesto lavorativo del *whistleblower* e che sono legate a lui da un rapporto affettivo o familiare stabile entro il quarto grado (ad esempio, parenti);
- (c) i colleghi del *whistleblower* che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto regolare e corrente;
- (d) entità di proprietà del *whistleblower*, nonché entità che operano nello stesso contesto lavorativo del *whistleblower*;
- (e) altre persone, come specificato nelle leggi applicabili a livello locale.

4.2 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Come anticipato in precedenza, le sanzioni disciplinari possono essere applicate al *whistleblower* che effettua segnalazioni con dolo o colpa grave, in conformità con le normative sul lavoro. La responsabilità penale e civile del *whistleblower* rimane inalterata.

Eventuali forme di abuso del sistema di segnalazioni, quali segnalazioni palesemente pretestuose, calunniose o diffamatorie e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dei canali di *whistleblowing*, sono altresì soggette a sanzioni disciplinari e/o responsabilità ai sensi della normativa vigente.

5 SEGNALAZIONE ESTERNA

Nel caso in cui il *whistleblower* abbia:

- già effettuato una segnalazione interna ai sensi del Paragrafo 3 di cui sopra che non ha avuto seguito entro i termini stabiliti nello stesso Paragrafo; oppure
- ragionevoli motivi per ritenere che, se facesse una segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni; oppure
- ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;

il *whistleblower* può effettuare una segnalazione esterna (“**Segnalazione Esterna**”) all’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). Anche questa è considerata una Segnalazione Protetta ai sensi della presente Procedura.

La segnalazione può avvenire in forma scritta o in forma orale, attraverso il canale implementato dall’ANAC e reperibile all’indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>. ANAC deve garantire la massima riservatezza dell’identità del *whistleblower*, della persona coinvolta e di quella altrimenti menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

6 ARCHIVIAZIONE

La documentazione utilizzata nello svolgimento delle attività (anche nel caso di segnalazioni non pertinenti) sarà conservata dal Comitato *Whistleblowing* in un apposito archivio.

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario all’evasione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente in materia.

Nel caso in cui per la segnalazione si utilizzi una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, previo consenso del segnalante, il Comitato *Whistleblowing* può conservare la segnalazione nei seguenti modi:

- effettuando una registrazione della conversazione in forma durevole e recuperabile; oppure

- attraverso una trascrizione completa e accurata della conversazione redatta dai membri del personale incaricati di gestire la segnalazione (il *whistleblower* può verificare, correggere o confermare il contenuto della trascrizione con la propria firma).

Quando, su richiesta del *whistleblower*, la segnalazione viene fatta oralmente in un incontro faccia a faccia con il Comitato *Whistleblowing*, quest'ultimo, con il consenso del *whistleblower*, documenta l'incontro tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o tramite verbale. In caso di verbale, il *whistleblower* può verificare, correggere e confermare il verbale della riunione con la propria firma.

Nell'archivio delle segnalazioni, i dati personali che non sono manifestamente rilevanti per il trattamento di un rapporto specifico non saranno raccolti o, se accidentalmente raccolti, saranno cancellati senza indebito ritardo.

I dati personali - comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari - comunicati nell'ambito della rendicontazione saranno trattati in conformità alle disposizioni del Regolamento Europeo 2016/679 sulla Protezione dei Dati Personali ("GDPR") e secondo la relativa politica aziendale.

7 SISTEMA DISCIPLINARE

L'inosservanza dei principi e delle regole contenuti nella presente procedura è considerata una violazione del Modello e comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato ai sensi dello stesso (cfr. Capitolo 9).

8 STORICO DEL DOCUMENTO

Revisione 1 – Aggiornamento del 25 novembre 2024.