

Whistleblowing 2024

Versione italiano



Indice

Revisione	3
1. Scopo	3
2. Campo di applicazione	3
3. Riferimenti	3
3.1 Fonte normativa e natura dell'istituto del Whistleblowing.....	3
4. Termini e Definizioni	4
5. Responsabilità	5
5.1 Gestione della procedura.....	5
5.2 Attuazione della procedura.....	5
6. Procedura	6
6.1 Chi può segnalare.....	6
6.2 Oggetto della segnalazione	6
6.3 La segnalazione interna	7
6.3.1 Contenuto della segnalazione	7
6.3.2 Modalità e destinatari della segnalazione.....	7
6.3.3 Modalità di utilizzo del Portale di Whistleblowing	8
6.4 Attività di verifica della segnalazione (verifica preliminare e approfondimenti specifici)	10
6.4.1 Attività di verifica preliminare	10
6.4.2 Approfondimenti specifici.....	11
6.5 Tutele previste dal canale di segnalazione interna	11
6.5.1 Riservatezza.....	11
6.5.2 Il divieto di ritorsione e le misure di protezione.....	12
6.6 Altri canali di segnalazione	13
6.6.1 La segnalazione esterna all'ANAC	13
6.6.2 La divulgazione pubblica	13
6.6.3 Denuncia all'Autorità Giudiziaria.....	14
7. Sanzioni	14
8. Conservazione della documentazione e tutela della privacy	15
9. Distribuzione e formazione	15
10. Aggiornamento della Procedura	16

Revisione

(rispetto versione precedente)

REV. 1 - Aggiornamento policy per allineamento al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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”.

REV. 2 - Modifica dei riceventi della segnalazione: le segnalazioni non saranno più ricevute da OdV o dalla funzione Internal Audit & Compliance ma dal “Comitato Whistleblowing”.

1. Scopo

Lo scopo della presente procedura (“**Procedura**”) è quello di disciplinare il procedimento per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing, ovvero gli adempimenti e le modalità di raccolta, gestione e archiviazione delle segnalazioni effettuate attraverso l'utilizzo del canale interno implementato da Radici Partecipazioni SpA per tutte le società di RadiciGroup.

2. Campo di applicazione

La presente Procedura si applica a tutti coloro che:

- intendono effettuare una segnalazione di fatti illeciti appresi nell'ambito del proprio contesto lavorativo presso RadiciGroup;
- sono coinvolti nella segnalazione (es. facilitatori, persone menzionate, testimoni, ecc.);
- sono stati identificati come gli autori della violazione oggetto di segnalazione;
- sono coinvolti negli adempimenti relativi alla gestione delle segnalazioni interne, in tutte le sue fasi.

3. Riferimenti

3.1 Fonte normativa e natura dell'istituto del Whistleblowing

RadiciGroup predispone la seguente policy aziendale al fine di adeguarsi al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 (“**Decreto Whistleblowing**”), che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Riferimenti normativi:

- D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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”;

- Decreto legislativo n.231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n.300” (“**Decreto 231**”);
- Direttiva n. 1937/2019 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (“**Direttiva Whistleblowing**”);
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (“**GDPR**”);
- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 recante il “Codice in materia di protezione dei dati personali”, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018 (“**Codice Privacy**”);
- Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (“**Linee Guida ANAC**”);
- “Parere sullo Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne - 6 luglio 2023” dell’Autorità Garante per la protezione dei dati.

4. Termini e Definizioni

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione.
Codice Etico	Documento che definisce i principi e i valori etici a cui la RadiciGroup si ispira nell’esercizio della propria attività di business.
CdA	Consiglio di Amministrazione.
Comitato Whistleblowing	Comitato aziendale incaricato e nominato da RadiciGroup per la gestione delle segnalazioni interne tramite i canali di segnalazioni implementati. È composto dalle responsabili delle seguenti funzioni di Radici Partecipazioni SpA: Internal Audit & Compliance; Qualità, Ambiente, Sicurezza ed Energia (QHSE); Sustainability, CSR & Social.
Destinatari	Lavoratori subordinati, ovvero il personale dipendente assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai, collaboratori, stagisti, tirocinanti), lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la Società (es. agenti e consulenti), azionisti, amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, terze parti quali, business partner, fornitori, clienti, soggetti che agiscono in nome e/o per conto e/o nell’interesse della Società o che con questa intrattengono relazioni professionali o di affari.
Divulgazione pubblica o “divulgare pubblicamente”	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.
Facilitatore	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
GDPR	Regolamento Europeo 2016/679 per la protezione dei dati personali.
Internal Audit & Compliance	Funzione aziendale incaricata e nominata da RadiciGroup per la gestione delle segnalazioni interne (qualora la società di RadiciGroup non abbia nominato un OdV), tramite il canale di segnalazione implementato.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo di Vigilanza costituito ai sensi dell’art. 6, punto 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 che, ove nominato, ha il compito dare seguito alle segnalazioni interne tramite il canale di segnalazione implementato.

Persona coinvolta	La persona menzionata nella segnalazione come persona implicata nella violazione segnalata.
Portale	Strumento informatico adottato dalla Società per l'invio e la gestione delle segnalazioni interne di whistleblowing.
Riscontro	Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione interna o esterna o della divulgazione pubblica, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni, ovvero su comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna implementato dall'ANAC.
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna implementato da RadiciGroup.
Seguito	Azione intrapresa dal soggetto a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Ai fini del presente documento si applicano i termini e le definizioni della norma UNI EN ISO 9000 – "Fondamenti e Vocabolario"

5. Responsabilità

5.1 Gestione della procedura

Le responsabilità connesse alla presente Procedura sono così definite:

- Redazione: Internal Audit & Compliance
- Controllo: Head of Human Resources
- Approvazione: CEO
- Emissione: Corporate Quality & Processes
- Informazione e Formazione: Internal Audit & Compliance

5.2 Attuazione della procedura

Applicazione: tutte le funzioni di **RadiciGroup**.

Si precisa che la Procedura è applicabile a tutte le società di RadiciGroup, salvo per quanto riguarda le disposizioni previste dal Decreto Whistleblowing e dalla Direttiva Whistleblowing che potrebbero entrare in contrasto con la normativa locale applicabile alle società del Gruppo non aventi sedi in Italia o in Europa.

6. Procedura

6.1 Chi può segnalare

Possono presentare una Segnalazione i seguenti soggetti (cd. Segnalanti):

- i **lavoratori subordinati** di RadiciGroup, compresi i lavoratori con rapporto di lavoro di somministrazione, di apprendistato, accessorio o che svolgono prestazioni occasionali, a tempo determinato, parziale, intermittente;
- i **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività presso RadiciGroup, ad esempio lavoratori titolari di un contratto d'opera o servizio, di prestazione intellettuale con il Gruppo;
- i **titolari di un rapporto di collaborazione** che svolgono la propria attività presso RadiciGroup, ad esempio titolari di rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale, di rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, le cui modalità di esecuzione siano organizzate da RadiciGroup;
- **terze parti** quali, business partner, fornitori, clienti, soggetti che agiscono in nome e/o per conto e/o nell'interesse del Gruppo o che con questo intrattengano relazioni professionali o di affari;
- i **liberi professionisti e i consulenti** che svolgono la propria attività presso RadiciGroup;
- i **volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso RadiciGroup;
- gli **azionisti**, ovvero coloro che detengono azioni di RadiciGroup che siano venuti a conoscenza delle violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari;
- le persone con funzioni di **amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso RadiciGroup.

Si precisa che per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o del rapporto giuridico.

6.2 Oggetto della segnalazione

Le Segnalazioni devono avere per oggetto:

- la commissione, anche tentata, di reati previsti dal Decreto 231;
- qualsiasi condotta irregolare o violazione, attiva od omissiva, consumata o tentata, del Codice Etico, dei Modelli 231, inclusi i regolamenti, direttive, policy e procedure, i protocolli interni alle aziende del Gruppo o delle discipline applicabili a RadiciGroup;
- violazioni della normativa europea, ovvero illeciti commessi in violazione degli atti dell'Unione europea elencati nell'Allegato 1 del Decreto Whistleblowing e delle disposizioni italiane che ne danno attuazione, relativi ai seguenti settori:
 - contratti pubblici, come, ad esempio, la violazione delle norme procedurali per l'aggiudicazione di appalti pubblici e di concessioni;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati nei punti precedenti.

Le Segnalazioni possono riguardare anche violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie che il Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni sopra riportate.

Qualora il Segnalante effettui segnalazioni che si dovessero rivelare futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate fornendo deliberatamente informazioni errate o fuorvianti al solo scopo di danneggiare RadiciGroup, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione, il Gruppo si riserva di porre in essere adeguate azioni, anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari.

6.3 La segnalazione interna

6.3.1 Contenuto della segnalazione

La Segnalazione deve riferirsi a circostanze di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in modo da consentire al Comitato Whistleblowing di effettuare i dovuti e appropriati accertamenti interni e le necessarie verifiche, al fine di valutare la fondatezza della segnalazione e la criticità delle condotte segnalate.

La Segnalazione deve contenere in modo chiaro le seguenti informazioni:

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati, ove conosciuti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui è avvenuto il fatto segnalato;
- la descrizione del fatto;
- eventuali altri soggetti coinvolti;
- eventuali documenti che possano fornire elementi di dettaglio su cui fondare la segnalazione.

Si evidenzia, inoltre, che è un diritto del Segnalante scegliere di rimanere anonimo e dunque non specificare le informazioni necessarie alla sua identificazione; tuttavia, si precisa anche che le Segnalazioni anonime vengono prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Qualora la Segnalazione non risultasse sufficientemente e adeguatamente circostanziata, il Comitato Whistleblowing potrà richiedere al Segnalante elementi integrativi, nel rispetto delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing e della sua eventuale scelta di rimanere anonimo.

6.3.2 Modalità e destinatari della segnalazione

L'organo interno destinatario di tutte le segnalazioni è il Comitato Whistleblowing in ragione del loro carattere di autonomia e indipendenza. Tale ente è obbligato a mantenere la riservatezza dell'identità dei Segnalanti ed a svolgere tutte le necessarie e adeguate verifiche in merito alla fondatezza della Segnalazione.

È possibile che, in ragione del contenuto della Segnalazione, l'accesso venga esteso anche a persone espressamente autorizzate dal Comitato, qualora sia assolutamente necessario per lo svolgimento dell'attività di istruttoria o per l'esercizio di poteri che esulano dal loro ruolo (es. esercizio del potere disciplinare nei confronti dell'autore dell'illecito in caso di Segnalazione fondata). Nel caso in cui la segnalazione, una volta ritenuta fondata e correttamente circostanziata, sia rilevante ai fini delle fattispecie di reati presenti all'interno dei Modelli 231 delle società del Gruppo, il Comitato coinvolgerà l'Organismo di Vigilanza della società interessata nella gestione dei successivi approfondimenti.

Qualora la Segnalazione interna venisse presentata ad un soggetto diverso (pertanto non attraverso l'uso del Portale o dei metodi di segnalazione di cui sotto) e nel caso in cui il Segnalante dichiarasse espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, la stessa dovrà essere trasmessa entro 7 giorni dal suo al Comitato Whistleblowing, informando contemporaneamente il Segnalante. La **segnalazione di condotte irregolari** può essere effettuata tramite una delle seguenti modalità:

- compilando il questionario presente nel Portale di Whistleblowing a cui si può accedere tramite il seguente link, <https://whistleblowing.radicigroup.com/> ;
- oralmente, mediante un incontro diretto con la funzione Internal Audit & Compliance o, ove presente, l'OdV;
- inviando una comunicazione per posta ordinaria all'indirizzo Radici Partecipazioni SpA
 - Organismo di Vigilanza, Via Verdi, 11 - Italy - 24100 Bergamo
- inviando una comunicazione per posta ordinaria all'indirizzo Radici Partecipazioni SpA
 - Dir. Internal Audit & Compliance, Via Ugo Foscolo, 152 - Italy - 24024 Gandino (BG)

Nel caso in cui si decida di inviare una Segnalazione mediante posta ordinaria, le Linee Guida Anac suggeriscono di seguire la seguente procedura: utilizzare una prima busta con all'interno i dati identificativi del segnalante e la fotocopia del documento di riconoscimento; inserirla quindi in una seconda busta che dovrà contenere la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione; entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al responsabile whistleblowing.

Infine, come ulteriore tutela del Segnalante, il Gruppo ha nominato una funzione esterna indipendente a cui poter indirizzare la segnalazione nel caso in cui la stessa dovesse riguardare una delle tre persone componenti il Comitato di Whistleblowing (composto dalle responsabili delle funzioni di Radici Partecipazioni SpA: Internal Audit & Compliance; Qualità, Ambiente, Sicurezza ed Energia (QHSE); Sustainability, CSR & Social).

All'interno del questionario da compilare sulla piattaforma Whistleblowing è presente una specifica domanda obbligatoria relativamente a questo punto. Se la risposta è affermativa, l'intera segnalazione viene ricevuta esclusivamente da un avvocato esterno al Gruppo che ne prenderà visione e che la inoltrerà alle restanti funzioni aziendali del Comitato non coinvolte.

6.3.3 Modalità di utilizzo del Portale di Whistleblowing

RadiciGroup si è dotata di un portale informatico per permettere l'invio di Segnalazioni con una modalità semplice e guidata.

Il Segnalante che utilizza il Portale deve seguire i seguenti passaggi:

- accedere al sito <https://whistleblowing.radicigroup.com/> e cliccare sul pulsante "Invia una segnalazione" per accedere al Portale;

Vuoi fare una segnalazione?

[Invia una segnalazione](#)

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

XXXX XXXX XXXX XXXX

[Accedi](#)

- selezionare il contesto della Segnalazione, scegliendo la società di RadiciGroup a cui indirizzare la Segnalazione e cliccando sul riquadro della società scelta;
- compilare il questionario formato da domande aperte o chiuse (con opzione a tendina), di cui alcune obbligatorie (contrassegnate con un asterisco), per i seguenti tre campi:

1 **Compila la tua Segnalazione** 2 **Identità della persona che effettua la segnalazione** 3 **Passo conclusivo**

- nella terza pagina, “Passo conclusivo”, cliccare la casella di conferma dei “Termini e Condizioni” e di “Informativa Privacy” e poi cliccare sul pulsante “Invia”.

Informativa Privacy *

INFORMATIVA PRIVACY

1. Titolare del trattamento e Contitolari del trattamento
I dati personali raccolti nell'ambito delle segnalazioni in materia di Whistleblowing sono trattati dalla società Radici Partecipazioni S.p.A., con sede legale in via Verdi n. 11, Bergamo, in qualità di Titolare del trattamento dei dati, nel rispetto del Regolamento Europeo 2016/679 sulla protezione dei dati (“GDPR” o “Regolamento”).
Al Titolare del Trattamento si affiancano le seguenti società:

- Cordonsed SA, con sede legale in Av. Luis M. Campos 1061 Piso 3° A C142680I CABA, e-mail info.cordonsed@radicigroup.com;
- Geoenergie S.p.A., con sede legale in Via Cà Antonelli, 55, 24024 Gandino (BG), e-mail geoenergie.pec@legalmail.it;

Marcando questa casella confermi di aver preso visione dell'informativa Privacy

- subito dopo l'invio della Segnalazione il Portale genera un codice univoco identificativo tramite il quale il Segnalante potrà accedere, dalla pagina iniziale, alla pagina personale della Segnalazione (attenzione: in caso di smarrimento, il codice non potrà essere in nessun modo recuperato).

Grazie! La tua segnalazione è andata a buon fine. Cercheremo di risponderti quanto prima.

Memorizza la tua ricevuta per la segnalazione.

5998 6148 5318 8551

Usa la ricevuta di 16 cifre per ritornare e vedere eventuali messaggi che ti avremo inviato o se pensi che ci sia altro che avresti dovuto allegare.

- nella pagina personale della Segnalazione il Segnalante può verificare lo stato della Segnalazione inviata o interagire con chi l'ha ricevuta e gestisce la Segnalazione tramite l'opzione “commenti”, mantenendo l'anonimato nel caso abbia scelto di effettuare la Segnalazione con questa modalità.

Commenti

0/4096

Il Segnalante deve anche sapere che:

- il Portale permette l'invio di Segnalazioni anonime ma per essere prese in considerazione devono essere adeguatamente circostanziate e particolareggiate (una volta inviata la Segnalazione e dunque aperta la procedura, il Segnalante potrà fornire le sue generalità in un secondo momento e solo attraverso l'opzione "commenti" presente nella pagina personale della Segnalazione);
- l'accesso al Portale garantisce la riservatezza e l'anonimato del Segnalante grazie allo strumento del "no-log" che impedisce l'identificazione da parte dei sistemi informatici dell'indirizzo IP da cui proviene la Segnalazione stessa;
- qualora, nonostante la Segnalazione anonima, il Segnalante venisse successivamente identificato e subisse eventuali ritorsioni a causa della Segnalazione, lo stesso beneficerà delle misure di protezione indicate nel paragrafo 6.5 della presente Procedura;
- le Segnalazioni effettuate tramite il Portale sono visibili e trattate solo dal Comitato Whistleblowing.

Resta inteso che i principi enunciati nella presente Procedura non pregiudicano, né limitano in alcuna maniera, gli obblighi di denuncia all'Autorità Giudiziaria e agli organi di vigilanza o regolamentari competenti nei Paesi in cui operano le società di RadiciGroup.

6.4 Attività di verifica della segnalazione (verifica preliminare e approfondimenti specifici)

6.4.1 Attività di verifica preliminare

Quando riceve una Segnalazione, il Comitato preposto:

- a) rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- b) svolge un'attività preliminare per verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutare la fondatezza della Segnalazione.

Dunque, preliminarmente il Comitato valuta:

- che la Segnalazione sia fondata;
- se l'oggetto della Segnalazione appartenga ad una delle casistiche come specificate al paragrafo 6.2;
- se la Segnalazione non rientri in uno dei casi di segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing.

Al termine dell'analisi preliminare il Comitato Whistleblowing può:

- **archiviare la Segnalazione**, qualora abbia valutato che:
 - (i) la stessa sia priva di fondamento;
 - (ii) il fatto non sia illecito o non sia conforme al Decreto Whistleblowing;
 - (iii) il contenuto sia tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero la Segnalazione sia corredata da documentazione non appropriata o tale da non comprenderne il contenuto.

La decisione di archiviazione deve essere sempre motivata e comunicata per iscritto al Segnalante;

- **contattare il Segnalante, tramite lo strumento di messaggistica integrato nel Portale o telefonicamente**, per richiedere maggiori informazioni, qualora abbia ritenuto la Segnalazione poco dettagliata o comunque carente delle indicazioni necessarie per l'indagine (se le ulteriori informazioni ricevute dal Segnalante fossero comunque insufficienti, si procederà con l'archiviazione della Segnalazione);

- **procedere con approfondimenti specifici**, qualora abbia valutato fondata la Segnalazione, come riportato al seguente paragrafo 6.4.2.

6.4.2 Approfondimenti specifici

Qualora il Comitato concluda l'attività di indagine preliminare con esito positivo, si procederà con un accertamento più specifico e approfondito sui fatti oggetto della segnalazione.

Durante e per lo svolgimento delle indagini il Comitato Whistleblowing può:

- richiedere l'ausilio di consulenti esterni, appositamente nominati, o la collaborazione delle altre funzioni aziendali, quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento;
- richiedere di parlare con il Segnalante, con il Segnalato e con eventuali altri soggetti coinvolti che possano riferire circostanze utili ai fini dell'accertamento dei fatti riportati;
- concordare con il responsabile del dipartimento interessato dalla irregolarità/violazione segnalata un piano di azione per la rimozione delle carenze di controllo o organizzative che hanno contribuito o facilitato la commissione dell'illecito.

In ogni caso, il Comitato Whistleblowing deve:

- procedere con la predisposizione di un report, al termine delle indagini, in cui vengono indicati: il contesto di riferimento della segnalazione, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica svolte e i relativi risultati e le osservazioni effettuate;
- procedere con l'archiviazione di tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il report, in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi alle informazioni e ai documenti;
- riferire tempestivamente all'organo amministrativo della società di RadiciGroup le criticità rilevate a seguito delle verifiche;
- comunicare l'esito degli accertamenti alla funzione competente ad esercitare il potere disciplinare, affinché si provveda con l'adozione delle misure gestionali necessarie e, se necessario, affinché si proceda con l'esercizio di un'azione disciplinare;
- comunicazione per iscritto gli esiti al Segnalante, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione. Il riscontro può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, dello stato di avanzamento dell'istruttoria, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, ecc.

6.5 Tutele previste dal canale di segnalazione interna

6.5.1 Riservatezza

Colui che segnala una condotta illecita, si espone personalmente, rischiando ritorsioni future da parte del soggetto denunciato o da altri. Proprio per tale ragione e per evitare che i Segnalanti non denunciino fatti illeciti per sottrarsi a conseguenze sgradevoli, la legge individua specifiche tutele a favore del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione.

Innanzitutto, al Segnalante è garantita la riservatezza riguardo alla sua identità.

RadiciGroup persegue questa tutela garantendo l'accesso alla Segnalazione e alle generalità del Segnalante al solo Comitato Whistleblowing e, pertanto, vietando a terzi o a soggetti non autorizzati di venire a conoscenza di quanto indicato nella Segnalazione.

L'identità del Segnalante può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a riceverle nei seguenti casi:

- a) con il consenso espresso dello stesso;
- b) nell'ambito del procedimento penale sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari";
- c) nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, sino alla chiusura della fase istruttoria;
- d) nell'ambito del procedimento disciplinare attivato, all'autore della violazione, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento solo nel caso in cui il Segnalante presti il proprio consenso alla rivelazione della propria identità.

Tale divieto riguarda anche qualsiasi informazione o elemento della Segnalazione, ivi inclusa la documentazione allegata, dal cui disvelamento possa essere dedotta, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante.

Oltre richiedere il consenso del Segnalante, il Comitato Whistleblowing comunicherà per iscritto le ragioni per cui la rivelazione della sua identità sia da ritenersi necessaria.

Qualora la società di RadiciGroup abbia adottato un Modello 231, lo stesso deve prevedere specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola l'obbligo di riservatezza nella gestione delle Segnalazioni.

6.5.2 Il divieto di ritorsione e le misure di protezione

Altra tutela prevista a favore del Segnalante è il divieto di ogni forma di ritorsione nei confronti dello stesso e in ragione della Segnalazione da esso effettuata.

Non è, pertanto, tollerata alcuna forma di ritorsione, anche solo tentata o minacciata, in via diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del Segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale spetta il compito di accertare che le stesse siano conseguenti alla Segnalazione.

Nel caso sia il Segnalante a denunciare di aver subito una ritorsione, spetta all'autore della presunta ritorsione dimostrare che la stessa, ove presente, non sia in alcun modo collegata alla Segnalazione.

Chi porrà in essere comportamenti di questo genere potrà essere sottoposto ad un procedimento disciplinare.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al Segnalante può essere applicata una sanzione disciplinare.

Qualora la società di RadiciGroup abbia adottato un Modello 231, lo stesso deve prevedere specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola il divieto di ritorsioni.

Non beneficiano dell'inversione dell'onere della prova gli altri soggetti tutelati¹, i quali, a differenza del Segnalante, dovranno dimostrare il rapporto di consequenzialità tra ritorsione e Segnalazione.

6.6 Altri canali di segnalazione

6.6.1 La segnalazione esterna all'ANAC

Oltre all'utilizzo del canale interno di Segnalazione, il Segnalante può effettuare una Segnalazione tramite il canale esterno istituito dall'ANAC, accedendo al link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Il Segnalante può ricorrere al canale di Segnalazione esterna nei seguenti casi:

- se il canale interno della Società non è attivo, oppure è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle Segnalazioni;
- il Segnalante ha già fatto la Segnalazione interna ma non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una Segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità attraverso cui il Segnalante può effettuare la Segnalazione esterna all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC in una sezione dedicata.

6.6.2 La divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il Segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- ad una Segnalazione interna a cui la Società non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una Segnalazione esterna all'ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli;

- il Segnalante ha già fatto una Segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione entro termini ragionevoli;
- il Segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Si precisa che nella divulgazione pubblica, qualora il Segnalante riveli volontariamente la propria identità, lo stesso non si potrà avvalere della tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto Whistleblowing. Se il Segnalante utilizzerà, invece, uno pseudonimo o un nickname, non consentendo quindi la sua identificazione, la divulgazione pubblica sarà trattata come una Segnalazione anonima.

6.6.3 Denuncia all'Autorità Giudiziaria

Il Segnalante ha, infine, la possibilità di rivolgersi alle Autorità Giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle Segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie a cui è sporta la denuncia.

7. Sanzioni

Affinché la presente Procedura sia adeguatamente attuata e seguita, RadiciGroup applica l'apparato sanzionatorio nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, qualora emergano Segnalazioni in malafede (caluniose o diffamanti) o comportamenti illeciti o irregolari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante e delle altre persone tutelate, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- nei confronti di coloro che abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la Segnalazione;
- nei confronti di chi abbia violato l'obbligo di riservatezza;
- nei confronti del Segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi le tutele previste nel paragrafo 6.5 della Procedura;
- nei confronti di coloro che abbiano effettuato una Segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati.

Per i dipendenti delle società italiane, si farà riferimento all'Art.7 dello Statuto dei Lavoratori, in particolare alle procedure di contestazione e sanzionatorie previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Inoltre, ove presente, si fa rinvio alla Parte Generale del Modello 231 adottato dalla società di RadiciGroup.

La presente Procedura deve essere rispettata e applicata non solo dai dipendenti e dai dirigenti di RadiciGroup ma anche da tutti i soggetti che hanno un qualche rapporto lavorativo con la stessa (quindi per esempio: collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, procuratori e agenti ma anche tutti i partner e fornitori).

RadiciGroup impone, quindi, che all'interno dei contratti e/o nelle lettere di incarico vengano espressamente inserite clausole che prevedano il rispetto della presente Procedura, in quanto parte integrante del Codice Etico, da parte del contraente esterno e che indichino come sanzione, in caso di violazione della presente Procedura:

- la diffida al puntuale rispetto delle Procedure;
- l'applicazione di una penale, anche in caso di mancato rispetto della diffida, prevista in misura percentuale rispetto al compenso pattuito;
- la risoluzione del contratto.

8. Conservazione della documentazione e tutela della privacy

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, tutta la documentazione relativa alla Segnalazione viene conservata per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dal completamento delle verifiche riguardanti la Segnalazione ovvero, nel caso di avvio di procedimenti giudiziari o disciplinari, fino alla conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Comitato Whistleblowing, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura dello stesso, mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

I dati personali contenuti nella Segnalazione vengono trattati da ciascuna società di RadiciGroup, in qualità di Contitolari del trattamento, conformemente e nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali applicabili, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

A tal fine, all'interno del Portale è presente l'Informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione alla gestione delle Segnalazioni disciplinate dalla presente Procedura.

Avranno accesso ai dati solo i soggetti espressamente autorizzati e previamente istruiti, attraverso un'adeguata e specifica formazione professionale volta ad accrescerne le competenze specialistiche anche in materia di normativa sulla protezione dei dati personali, sicurezza dei dati e delle informazioni.

Oltre a ciò, RadiciGroup, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR, ha individuato misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), nonché misure di protezione da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali.

A tal riguardo, i dati personali che manifestamente non risultano utili alla gestione della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

9. Distribuzione e formazione

La presente Procedura deve essere messa a conoscenza di tutti i dipendenti di RadiciGroup e di coloro che interagiscono a qualsiasi titolo con la stessa, mediante un'attività di comunicazione, informazione e formazione. A tal fine, RadiciGroup rende disponibile la presente Procedura al sito web <https://www.radicigroup.com/it/corporate/radicigroup/codice-etico>

10. Aggiornamento della Procedura

La presente Procedura sarà oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alle innovazioni normative di riferimento nonché in relazione alla esperienza maturata. Pertanto, si invitano i Destinatari ad accedere con regolarità al sito web <https://www.radicigroup.com/it/corporate/radicigroup/codice-etico> per verificare la pubblicazione della più recente ed aggiornata Procedura.



radicigroup.com