

**PROCEDURA
WHISTLEBLOWING –
DECRETO LEGISLATIVO
10 MARZO 2023, N. 24**

**Segnalazione di violazione di
norme lesive dell'interesse
pubblico e /o degli interessi
dell'Azienda**

PREMESSA

La presente procedura (di seguito: “Procedura”) disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti/irregolarità relative al cd. “Whistleblowing”.

La procedura ha lo scopo di dare attuazione al Dlgs 24 del 10 marzo 2023 n. 24 (**Allegato 1** alla presente Procedura), attuativo della 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 (inclusa la L. 30 novembre 2017, n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”).

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente/altro soggetto (es. fornitore, cliente, collaboratore, consulente, agente etc.) che segnala agli organi competenti una possibile violazione di leggi e regolamenti, rilevata nell'ambito del proprio contesto lavorativo, che possa ledere l'interesse pubblico o quello della Società.

1. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Destinatari della procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali
- i dipendenti della Società
- i fornitori, i consulenti, i collaboratori, gli agenti e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società.

2. SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della procedura è quello di fornire indicazioni operative e tutela alle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative che ledono l'interesse pubblico o l'interesse/integrità dell'Azienda, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito di quelle previste dalla normativa.

La segnalazione può riguardare atti, compiuti o tentati, che riguardino:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice Etico, Modello 231/01) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali;
- c) azioni od omissioni che possono arrecare un danno patrimoniale, di immagine oppure di altra natura alla Società o ai dipendenti o ad altri soggetti comunque in relazione d'interessi con la Società.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli organismi competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione può essere, a discrezione del segnalante, anonima oppure può contenere le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo ricoperto nell'ambito dell'Azienda.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- b) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- c) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti

segnalati.

5. SEGNALEAZIONE INTERNA OD ESTERNA. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Whistleblower effettuerà la **segnalazione c.d. “interna” al Comitato più oltre indicato**, attraverso l'utilizzo della piattaforma e secondo le modalità più avanti indicate.

Solamente qualora il segnalante abbia già effettuato, in precedenza, altra segnalazione interna che non abbia avuto alcun riscontro oppure abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna non avrà seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o un pericolo imminente per l'interesse dell'Azienda effettuerà una **segnalazione c.d. “esterna”** (all'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione).

La **divulgazione pubblica** (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) può essere effettuata dal segnalante quando:

- Il segnalante ha prima effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni 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 coinvolto nella violazione stessa.

6. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALEAZIONE INTERNA

La segnalazione interna dovrà essere effettuata, presa preventiva visione dell'"Informativa Privacy", (**Allegato 2** alla presente Procedura), attraverso l'utilizzo della piattaforma del fornitore Zucchetti messa a disposizione dall'Azienda.

Il segnalante dovrà cliccare sul seguente link per accedere alla piattaforma:

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/editoriale-domus>

Le modalità di inoltro della segnalazione e le indicazioni di supporto all'utilizzo della piattaforma sono indicate in apposite sezioni (“Tutorial” e “Assistenza”) nel profilo del segnalante, all'interno della piattaforma stessa.

La segnalazione, effettuata attraverso la piattaforma sopra indicata, verrà automaticamente registrata ed indirizzata al **Comitato interno appositamente nominato**, che è composto da:

- Ilario Rigon (Human Resources Director)
- Maurizio Bandera (Chief Financial Officer)
- Sabrina Gentile (Legal & Corporate Affairs Director)
- Katia Fraccapani (Talent Acquisition & People Manager)

I membri del Comitato interno, singolarmente e/o congiuntamente, si attiveranno per verificare la segnalazione, nelle tempistiche di legge e per adottare le azioni conseguenti.

Qualora una segnalazione riguardi un membro del Comitato interno la stessa verrà gestita dagli altri membri del Comitato interno: in tal caso il membro del Comitato interno oggetto della segnalazione si asterrà da qualsivoglia azione con riferimento alla segnalazione medesima.

7. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA

La segnalazione esterna dovrà essere indirizzata all'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo i canali dalla stessa messi a disposizione.

Per le informazioni relative alle modalità di inoltro di una segnalazione esterna è possibile accedere al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p4>

8. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Comitato interno suddetto, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante, ove identificato e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto della tutela del segnalante.

Il Comitato interno si occuperà, utilizzando la specifica piattaforma sopra indicata, di:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette

- giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata il Comitato interno provvederà a darvi seguito, secondo le modalità che lo stesso riterrà idonee al più opportuno accertamento dei fatti e all'adozione delle misure conseguenti, come previsto dalla normativa vigente, quali, es., provvedimenti disciplinari da parte della Direzione Risorse Umane nei confronti dell'autore accertato delle violazioni.

Il Comitato interno, a titolo esemplificativo, non darà seguito alle segnalazioni:

- generiche, non circostanziate oppure rispondenti a interessi personali del segnalante;
- palesemente infondate;
- relative a fatti già oggetto in passato di specifica istruttoria e già chiuse, ove non emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica;
- per le quali, dopo le verifiche preliminari e gli accertamenti posti in essere dal Comitato interno, non sia giustificato l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- per le quali, dopo le verifiche preliminari e gli accertamenti posti in essere dal Comitato interno, non sia possibile compiere ulteriori verifiche sulla fondatezza della segnalazione.

Il Comitato interno fornirà riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, sempre attraverso l'utilizzo della piattaforma sopra indicata.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E COMUNICAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Il Comitato interno invierà all'Organismo di Vigilanza costituito ex D. Lgs. n. 231/01 copia della presente procedura e fornirà al medesimo Organismo, con cadenza annuale, un report riepilogativo delle segnalazioni pervenute, rientranti nel perimetro della Procedura, gestite nell'anno di riferimento.

10. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile, a carico del segnalatore, una responsabilità come più oltre indicato e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'inculpato: in tal caso la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misura discriminatoria si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica effettuate e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato interno sopra indicato che, valutata la sussistenza degli elementi, valuterà tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare

la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante/denunciante 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, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante/denunciante è irrogata una sanzione disciplinare ad opera della Direzione Risorse Umane.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso quali, es., le segnalazioni/denunce manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale della segnalazione/denuncia.

Allegati:

Allegato 1 – Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24

Allegato 2 – Informativa Privacy

Editoriale Domus S.p.A.