

SWARCO

PROCEDURA

SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ, MZP 21, Ed. 01 Rev. 7



SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

1	INTRODUZIONE	4
2	SCOPO	4
3	RIFERIMENTI	5
4	APPLICAZIONE	5
5	RESPONSABILITÀ	7
6	PROCEDURA	7
6.1	Fonte normativa e natura dell'istituto	7
6.2	La Segnalazione.....	8
6.3	Come presentare una segnalazione	8
6.4	Destinatari delle segnalazioni interne e tempistiche di riscontro	10
6.5	Gestione delle segnalazioni interne	10
6.6	Tutela del segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori	11
6.7	Salvaguardia della riservatezza del segnalante.....	12
6.8	Responsabilità del segnalante	13
6.9	Diritti della persona oggetto della segnalazione	13
7	PRIVACY	13
7.1	Dati.	13
7.2	Finalità e modalità del trattamento dei dati.	14
7.3	Base giuridica.	14
7.4	Conferimento dei dati.	14
7.5	Comunicazione e diffusione dei dati.	15
7.6	Trasferimento dei dati all'estero.	15
7.7	Conservazione dei dati.....	15
7.8	Diritti dell'interessato.	15
7.9	Valutazione d'impatto sulla privacy	16
7.10	Titolare del trattamento.	16
8	DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE	16
9	CLAUSOLE FINALI	16

1 INTRODUZIONE

All'interno di Swarco Italia S.r.l. (di seguito anche la "Società") vogliamo promuovere una cultura in base alla quale coloro che lavorano per noi, o con noi, si sentano a proprio agio nel sollevare qualsiasi preoccupazione relativa a pratiche illegali o non etiche, o a comportamenti che non sono in linea con i nostri principi etici. In linea con la nostra cultura, offriamo una varietà di canali con cui è possibile segnalare eventuali preoccupazioni in merito ad attività illecite e/o fraudolente.

Incoraggiamo la segnalazione di qualsiasi illecito, anche sospetto, il prima possibile, utilizzando uno dei canali indicati nel proseguo della presente procedura. Alle segnalazioni dedicheremo adeguata attenzione, svolgendo tutte le indagini che si riterranno opportune, sempre nel rispetto della riservatezza del soggetto segnalante.

Potete segnalare le vostre preoccupazioni su un fatto accaduto in passato, che sta accadendo o che credete accadrà nel prossimo futuro. I soggetti segnalanti, quando in buona fede, non devono avere alcun timore di ritorsione, anche qualora la segnalazione si rivelasse infondata. **IN CASO DI DUBBIO, SOLLEVATELO!**

Si precisa che questa procedura (di seguito anche "Policy") non rientra nell'ambito del contratto di lavoro di alcun dipendente e può essere modificata/aggiornata in qualunque momento dalla Società.

2 SCOPO

Lo scopo della presente procedura è di rimuovere da un lato gli eventuali dubbi ed incertezze nel dipendente su come effettuare le segnalazioni, dall'altro di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa.

Nella procedura si forniscono chiare indicazioni operative circa:

- l'oggetto della segnalazione;
- il suo contenuto;
- i destinatari della segnalazione;
- le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante" (o whistleblower).

La presente Policy ha altresì lo scopo di dettare indicazioni operative per la gestione di segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, riguardanti presunte irregolarità, illeciti, o l'inosservanza di leggi, regolamenti, norme comportamentali o procedure aziendali (con particolare riferimento alle violazioni del Codice Etico) di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito lavorativo.

Questa procedura descrive e regola il processo di segnalazione di presunte irregolarità, fornendo al segnalante (c.d. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative.

Tutte le fasi del processo in oggetto, dall'invio della segnalazione alla ricezione della stessa da parte dei destinatari, all'analisi e al trattamento della segnalazione, sono regolate dalla presente Policy al fine di garantire la riservatezza del segnalante e la sua incolumità da possibili azioni ritorsive e/o discriminatorie conseguenti alla segnalazione medesima.

La presente Policy, approvata dal Consiglio di amministrazione della Società in data 22 dicembre 2023 e realizzata coerentemente con la normativa in vigore ed è stata concepita per operare congiuntamente al Codice di Condotta aziendale. In caso di incongruenza tra il Codice di Condotta e la presente Policy, quest'ultima ha la precedenza.

3 RIFERIMENTI

Questa procedura fa riferimento a:

- Legge n. 179/2017 e s.m.i.
- D.lgs. 231/2001 e s.m.i.
- D.lgs. 165/2001 e s.m.i.
- D.lgs. 24/2023 e s.m.i.
- D.L. 198/2006 e s.m.i.(Codice Pari Opportunità)
- UNI PdR 125/2022

4 APPLICAZIONE

Cos'è il Whistleblowing e cosa è possibile segnalare?

Con "Whistleblowing" si intende la segnalazione/divulgazione di informazioni che si riferiscono a illeciti (anche presunti), rischi o situazioni di pericolo che possano arrecare danno all'azienda, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di stakeholder.

Oggetto della segnalazione possono quindi essere:

1) illeciti in materia di:

- violazioni delle disposizioni normative nazionali¹;
- servizi, prodotti e mercati finanziari;
- prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
- sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- tutela dell'ambiente e appalti pubblici;
- i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001² e le violazioni del modello di organizzazione e ex d.lgs. n. 231/2001 che attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.

2) frodi ai danni dello Stato o della Unione Europea e altre condotte non conformi alle leggi e/o alle procedure aziendali in vigore riferibili alla Società che possono comunque cagionare alla stessa un pregiudizio economico e/o reputazionale.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo le condotte oggetto di segnalazione possono riguardare:

- corruzione, concussione, estorsione, furto, offerte di pagamento improprie o intrattenimento improprio per ottenere vantaggi sleali;
- concorrenza sleale e leggi antitrust;
- molestie, abusi sessuali o fisici o altri comportamenti non etici;

¹ L'elencazione seguente è tratta da quanto indicato dall'ANAC nelle proprie linee Guida al par.2.1.

² Sono le fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001 dall'art. 24 fino all'art. 25 duodecies

Link con elenco dei reati:

<https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getSommario&id={70722BD0-2D7D-4597-816C-F4070399DE88}>

- discriminazione per motivi di età, razza, sesso, orientamento sessuale, disabilità, credo religioso, ecc.;
- violazioni della privacy e della protezione dei dati;
- tenuta di registri impropri, violazioni dell'integrità finanziaria;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti.
- 3) forme di non inclusività e di violazioni di principi di responsabilità sociale.

Non esiste una lista tassativa di irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'Organizzazione ritiene che le principali forme di comportamenti non conformi ai principi di un trattamento paritario da gestire siano le seguenti:

- Background culturale
- Condizioni di salute
- Convinzioni politiche
- Convinzioni religiose
- Differenze cognitive
- Differenze fisiche
- Differenze psicologiche
- Disabilità
- Età
- Etnia
- Genere
- Orientamento sessuale e affettivo
- Provenienza geografica/nazionalità a Stile di vita

L'oggetto della segnalazione può riguardare anche violazioni della normativa vigente nelle aree di seguito riportate in materia di responsabilità sociale, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Lavoro forzato
- Lavoro minorile
- Libertà di associazione
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Rapporto di lavoro e forme contrattuali
- Orario di lavoro

Non è necessario avere la prova che tale atto sia stato commesso, è sufficiente una ragionevole convinzione. Il segnalante non ha la responsabilità di indagare sulla questione.

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovra-ordinate;
- Contestazioni fondate su meri sospetti o voci, ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella Segnalazione sia evitare che vengano svolte attività ispettive interne poco utili o comunque dispendiose;

- Doglianze di carattere personale del/della Segnalante o inerenti rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro.
-

5 RESPONSABILITÀ

È responsabilità dei destinatari della segnalazione assicurare che un'indagine abbia luogo.

Chi può presentare una segnalazione:

Questa procedura si applica a tutti gli individui – interni o esterni alla Società – che interagiscono o hanno interagito in maniera continuativa con l'attività di Swarco Italia S.r.l., tra cui:

- personale della Società, compresi lavoratori in prova, gli ex dipendenti e i candidati nelle selezioni del personale;
- lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e i tirocinanti (retribuiti e non);
- azionisti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso Swarco Italia S.r.l.;
- fornitori ed appaltatori.

6 PROCEDURA

6.1 Fonte normativa e natura dell'istituto

Il provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 è il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023.

Il D. Lgs. n. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico (già dettagliatamente regolato dal nostro ordinamento a partire dal 2017, tramite la L. n. 179/2017) che privato.

Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni, ivi previste, avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023, con una deroga per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249: per questi, infatti, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna avrà effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023

In merito alle pari opportunità e al rispetto degli standard etici e sociali, il riferimento della procedura è l'Art.26 Molestie e molestie verbali e sessuali del codice delle pari opportunità

Il codice delle pari opportunità considera abusi e molestie verbali e sessuali come discriminazioni. Le molestie sessuali sono comportamenti indesiderati connotati

sessualmente, sia verbali che non verbali, che violano la dignità di un lavoratore e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Inoltre, i trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore a causa del rifiuto di tali comportamenti sono considerati discriminazioni. I datori di lavoro sono tenuti a garantire condizioni di lavoro che tutelano la dignità e l'integrità morale e fisica dei lavoratori, e devono prendere iniziative per prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

6.2 La Segnalazione

Qualsiasi comunicazione relativa a comportamenti in violazione della legge o regolamenti interni che possano verificarsi o stiano per verificarsi o che in qualsiasi altro modo rientrino nella definizione di Whistleblowing deve essere immediatamente inviata – anche in forma anonima – secondo le modalità di seguito dettagliate.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

A tal fine, si prevede che il segnalante proceda a:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto o potenzialmente danneggiati;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, eventuali misure adottate per nascondere il problema e/o se il problema è stato rivelato a qualcuno all'interno dell'organizzazione;
- descrivere la supposta violazione, comprese le modalità concrete con cui la condotta illecita è stata attuata, e gli interessi particolari al cui perseguimento la condotta è stata illecitamente finalizzata;
- allegare tutta la documentazione di supporto disponibile, ivi compreso fotografie e/o qualsiasi altro file o materiale descrittivo volto a sostenere la segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità della Società e non possono riguardare contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

6.3 Come presentare una segnalazione

Modalità di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- canale interno
- canale gestito da ANAC
- divulgazione pubblica
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

In via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'artt. 6 o 15 del D.lgs. 24/2023, rispettivamente, è possibile effettuare una segnalazione esterna ad ANAC o una divulgazione pubblica.

Canali di segnalazione

Una segnalazione può essere effettuata mediante uno dei seguenti modi alternativi tramite posta interna/ordinaria al:

- Swarco Italia S.r.l., c.a. Ufficio Personale (HR), Via Nizza 262/57, 10126 Torino (TO);
- tramite il collegamento nell'apposita area dedicata del sito Swarco, una piattaforma esterna gestita da un operatore terzo, Edok S.r.l.; al seguente link:
<https://wb-portal-client.edok.it/?companyCode=88394b28-6d3c-4531-ba09-9e9fde425ac8>
- contattando la linea telefonica dedicata (+39 011 6500499), operativa 24/7, lasciando un messaggio vocale.

È altresì possibile chiedere un incontro diretto ed interfacciarsi – sia verbalmente che in forma scritta – con l'ufficio Personale (HR) di riferimento per effettuare la segnalazione.

In questo caso, con il consenso del segnalante, l'incontro sarà verbalizzato per gestire la segnalazione.

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nelle norme D.lgs 24/2023 e Legge n. 179 del 2017, tutti i canali di segnalazione sopra indicati tutelano la riservatezza del segnalante, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione e di andare esente da atti ritorsivi e/o discriminatori.

Nel caso in cui il soggetto segnalante, che effettua una segnalazione a mezzo posta ordinaria, desideri restare anonimo, in considerazione della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Gestore, è necessario che la stessa venga inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda con il contenuto vero e proprio della segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al Gestore della segnalazione Whistleblowing".

Nonostante ciò, si precisa che qualunque segnalazione può essere realizzata in forma anonima, purché la segnalazione sia sufficientemente circostanziata e tale da consentire gli accertamenti del caso.

Il segnalante che risulta coinvolto nella violazione segnalata, dovrà specificarlo, poiché potrebbe ricevere un trattamento diverso rispetto agli altri soggetti responsabili, compatibilmente con la normativa applicabile.

Nella segnalazione non devono essere inseriti dati personali ulteriori a quelli strettamente necessari per analizzarla e darle seguito.

Qualora la segnalazione pervenga a soggetti diversi dal Gestore delle segnalazioni, questi devono, entro sette giorni dal suo ricevimento, trasmetterla al Gestore delle segnalazioni nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste a favore del Segnalante e del Segnalato dalla vigente normativa e dal presente atto organizzativo, a mezzo raccomandata a/r, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante per il tramite dello stesso canale attraverso cui è stata ricevuta la Segnalazione.

Il Gestore del Canale si fa carico di coordinarsi con l'OdV qualora la segnalazione riguardi i rischi reato presupposto ex D.Lgs. 231/2001.

Canale ANAC

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne è l'ANAC (www.anticorruzione.it), al quale è possibile presentare una segnalazione solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- se il canale di segnalazione interna non è prevista, non è attivo, o non è conforme alle disposizioni di legge;
- la segnalazione interna effettuata non ha avuto seguito;
- sussistono fondati motivi di ritenere che, se fosse effettuata una segnalazione interna, non le verrebbe dato efficace seguito o potrebbe comportare il rischio di ritorsione nei confronti del segnalante;
- sussiste il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica è quella modalità di segnalazione che rende di dominio pubblico una segnalazione tramite la stampa, i mezzi elettronici o, più in generale, con tutti quei mezzi di diffusione che permettono di raggiungere un numero elevato di persone (e.g., TV, Social Network...).

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla normativa whistleblowing in vigore se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha già 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 corretto, 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.

6.4 Destinatari delle segnalazioni interne e tempistiche di riscontro

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Ufficio Personale (HR) che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati e/o di supporto (compresi consulenti esterni indipendenti, ai contabili e/o ad altri specialisti che possono essere opportunamente ingaggiati).

6.5 Gestione delle segnalazioni interne

All'Ufficio Personale (HR) sono affidate tutte le attività di gestione, istruttoria/verifica delle segnalazioni presentate, nonché degli eventuali provvedimenti ritenuti necessari.

Le segnalazioni ricevute sono annotate in un apposito registro, gestito nel rispetto dei principi di riservatezza indicati.

Le segnalazioni ricevute relative a forme di non inclusività e di violazioni di principi di responsabilità sociale sono annotate in un registro apposito, separato dal precedente e gestito nel rispetto dei principi di riservatezza indicati.

I destinatari delle segnalazioni le ricevono, le esaminano e adottano tutte le iniziative ritenute necessarie – inclusi la redazione di verbali di eventuali incontri concernenti le attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l’ausilio delle funzioni aziendali coinvolte – per accertare la fondatezza (o meno) delle stesse. Nello svolgimento delle attività di accertamento, i destinatari possono coinvolgere altre funzioni della Società e/o nominare all’occorrenza consulenti esterni, i quali sono soggetti agli stessi obblighi di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i destinatari della segnalazione.

In caso di segnalazione non anonima il segnalante riceverà conferma della ricezione entro sette giorni.

Ove lo ritengano necessario e/o opportuno ai fini dell’accertamento della fondatezza della segnalazione, i destinatari della segnalazione possono:

- contattare il segnalante (se non è anonimo) e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un’audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell’accertamento della segnalazione.

In caso di segnalazione non anonima, l’Ufficio Personale (HR) informa il segnalante sull’esito dell’istruttoria e sulle eventuali misure adottate o in corso di adozione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento (o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione).

Nell’ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la segnalazione risultasse fondata (o comunque apparisse tale), l’Ufficio Personale (HR) provvede a darne tempestiva comunicazione delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate ai soggetti competenti, i quali adotteranno le misure opportune nel rispetto delle politiche aziendali e la normativa vigente.

6.6 Tutela del segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori

Il segnalante, nonché chi ha collaborato alle attività di accertamento/investigazione della segnalazione, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Inoltre, sono oggetto di tutela i seguenti soggetti:

- il facilitatore³;
- le persone del medesimo contesto lavorativo che presentano determinati requisiti⁴;

³ Ossia la “persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata”. art. 2, co. 1, lett. h) del D.Lgs. 24/2023. A supporto le linee guida ANAC precisano che: “il termine “assistenza”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante. Inoltre, si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante”. Ne consegue che tale soggetto potrebbe essere un collega del segnalante che lo assiste nell’iter di segnalazione (senza divulgarne le notizie). Peraltro le linee guida ANAC chiariscono che: “il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l’applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970”.

⁴ Sul punto le linee guida ANAC chiariscono: “l’espressione “persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante” si riferisce, quindi, a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori”. Sempre l’ANAC chiarisce che: “Analogamente, anche un soggetto cessato dal servizio o dall’incarico che conserva un legame con il proprio contesto lavorativo potrebbe subire le conseguenze di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da una persona operante all’interno di tale contesto. Presupposto per l’applicazione delle tutele in tali casi è però l’esistenza di uno stabile

- i colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante⁵;
- gli enti di proprietà di chi segnala, per i quali dette persone lavorano, e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti⁶.

Le azioni di ritorsione possono assumere forme diverse, tra cui:

- minacce;
- azione disciplinare (e.g., multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento);
- qualsiasi azione che impedisca o limiti qualcuno a parlare;
- danni alla proprietà, alla reputazione, alla posizione commerciale o finanziaria di una persona;
- retrocessione o rifiuto di promozione;
- intimidazione, molestie, esclusione o umiliazione. Possono anche includere comportamenti "sottili", quali:
 - nascondere informazioni che potrebbero aiutare un dipendente ad espletare il proprio ruolo;
 - esclusione dalle funzioni sociali;
 - non assegnare un incarico significativo;
 - l'uso di un linguaggio, verbale o del corpo, diverso rispetto a quello di precedenti comunicazioni o di comunicazioni con gli altri.

Salvo il diritto al risarcimento ed ogni altra forma di tutela applicabile, chiunque ritenga di aver subito ritorsioni per aver segnalato un problema o aver partecipato ad un'indagine, o ritenga che qualcun altro sia vittima di ritorsioni (anche se si trova all'esterno dell'organizzazione), è invitato a segnalarlo immediatamente avvalendosi dei canali indicati nel § 6.3. Inoltre, soggetti che pongono in essere condotte ritorsive, discriminatorie o sleali nei confronti della persona segnalante e delle altre persone coinvolte nella segnalazione potranno essere sottoposti a procedimento disciplinare, ove applicabile, fino al licenziamento.

6.7 Salvaguardia della riservatezza del segnalante

L'Ufficio Personale (HR), così come gli altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo, si impegna a garantire la massima riservatezza del segnalante, proteggendone l'identità, sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche al fine di evitare il rischio di ritorsioni e/o discriminazioni ai danni di chi effettua la segnalazione. Infatti, salvo le eccezioni previste per legge (e.g., indagini penali, tributarie e/o amministrative, ispezioni delle Autorità di controllo), l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il consenso scritto dell'interessato.

legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso. Il legislatore ha quindi ancorato l'applicazione delle tutele all'esistenza di un legame qualificato"

⁵ Al riguardo le linee guida ANAC chiariscono: "la norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia fra le parti. In tali casi quindi ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate."

⁶ In relazione agli "Enti di proprietà del segnalante" viene chiarito dall'ANAC: "che tale concetto possa intendersi in senso ampio ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi". In relazione agli "Enti presso i quali il segnalante lavora" si precisa che le medesime tutele sono garantite altresì a quegli enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione pur non essendone proprietario. Esempio sono quelle situazioni in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la nostra società segnala o denuncia una violazione avvenuta nella nostra società. In relazione agli "Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante" l'ANAC ha precisato: "Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presta lavoro o servizio. In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso".

Tuttavia, nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità, l'obbligo di riservatezza dell'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione potrebbe venire meno nei modi e alle condizioni previste dalla normativa applicabile. Qualora fosse obbligatorio, indispensabile o legittimo ai sensi della legge applicabile rilevare all'Autorità l'identità della persona segnalante, il segnalante sarà informato dalla Società in merito ai motivi di tale comunicazione.

Tutte le comunicazioni con il segnalante avvengono tramite lo stesso canale da questi originariamente utilizzato per la segnalazione. Nell'informativa in merito al trattamento dei dati personali, resa al segnalante all'atto della segnalazione, anche mediante piattaforma telematica, quest'ultimo è informato dell'eventualità per la quale la segnalazione potrebbe essere trasmessa ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge.

6.8 Responsabilità del segnalante

È responsabilità del segnalante – anche anonimo – effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato della presente procedura. Fermo restando la rilevanza penale e disciplinare per denunce calunniose o diffamatorie, segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione e saranno passibili di sanzioni e/o di procedure disciplinare e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria competente.

6.9 Diritti della persona oggetto della segnalazione

Nel corso dell'attività di verifica e accertamento di eventuali irregolarità, il/i soggetto/i oggetto della segnalazione (c.d. segnalato) potranno essere coinvolti o avvisati di tale attività ma in nessun caso verrà avviato nei loro riguardi un procedimento sanzionatorio in funzione della semplice segnalazione ossia in assenza di riscontri concreti rispetto al contenuto della segnalazione. Ciò potrà avvenire sulla base di concrete evidenze riscontrate e accertate sulla base della segnalazione stessa, e sempre nel rispetto della normativa vigente.

7 PRIVACY

Ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito, "GDPR") e della normativa nazionale vigente in materia di protezione dei dati personali (di seguito, unitamente al GDPR, "Normativa Privacy"), Swarco Italia S.r.l., con sede in 10126 Torino (TO), Via Nizza 262/57 (di seguito anche il "Titolare"), in qualità di Titolare del trattamento, è tenuta a fornire l'informativa relativa all'utilizzo dei dati personali raccolti nell'ambito delle segnalazioni e relative attività istruttorie. Il Titolare può trattare i dati personali raccolti nel contesto dei canali istituiti nel rispetto della normativa applicabile, per permettere la segnalazione di violazioni di norme nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società (c.d. whistleblowing), nonché per la gestione di tali segnalazioni.

La presente informativa si applica ai soggetti che segnalano le suddette violazioni, ai soggetti segnalati indicati come presunti responsabili, ai soggetti implicati nelle violazioni, ai soggetti al corrente dei fatti o comunque menzionati nella segnalazione.

7.1 Dati.

La gestione delle segnalazioni implica il trattamento sia i dati personali del segnalante (nel caso in cui la segnalazione sia nominativa), sia quelli della/e persona/e segnalata/e.

L'identità del segnalante (whistleblower) non dovrà mai essere rivelata alla persona oggetto della segnalazione, se non nei casi previsti dalla legge. Ciò al fine di evitare ritorsioni, minacce, violenze, ecc., nonché per proteggere la riservatezza del segnalante. Ciò premesso, qualora sussista il rischio sostanziale che la comunicazione delle relative informazioni possa compromettere la capacità di verificare efficacemente il fondamento della segnalazione o di ottenere le prove necessarie, la persona segnalata può non essere informata in merito alla

registrazione dei suoi dati, per tutto il tempo necessario a garantire la corretta gestione delle indagini e comunque nel rispetto di quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale applicabile. In nessun caso il segnalato può avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del denunciante, a meno che quest'ultimo non abbia presentato una denuncia in malafede.

Il trattamento può riguardare, oltre ai dati personali comuni, i dati indicativi; dati di contatto; dati relativi alle presunte condotte segnalate, attribuite al segnalato, nelle quali l'interessato potrebbe essere coinvolto o delle quali potrebbe essere a conoscenza; immagini e altra documentazione allegata alle segnalazioni; categorie particolari di dati personali eventualmente contenuti nelle segnalazioni; contenuti delle comunicazioni scambiate tra il segnalante e i soggetti che gestiscono le segnalazioni; nonché dati personali sensibili ovvero quelli idonei a rivelare l'origine razziale o etnica; le opinioni politiche; le convinzioni religiose o filosofiche; o l'appartenenza sindacale; dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona. I dati sensibili corrispondono ai dati appartenenti alle "categorie speciali" indicate nell'Art. 9 del Reg. (UE) 679/2016 (noto come GDPR).

Tali dati saranno trattati esclusivamente ove strettamente necessario per la gestione della segnalazione, nel rispetto dei principi di proporzionalità e necessità.

7.2 Finalità e modalità del trattamento dei dati.

Il trattamento avverrà al fine di gestire, elaborare, indagare e risolvere la segnalazione, nonché per stabilire eventuali provvedimenti disciplinari o comunque per adottare le misure adeguate al caso specifico. La predisposizione di uno strumento utile alla gestione delle segnalazioni risponde a precise esigenze di controllo interno dell'azienda e di monitoraggio dei rischi aziendali, specificatamente dettate dalla legge.

Il trattamento dei dati avviene mediante strumenti manuali, informatici e telematici con logiche strettamente correlate alle finalità indicate e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi, nel rispetto delle previsioni della normativa vigente in materia.

7.3 Base giuridica.

Le attività di trattamento sono svolte in base ad un obbligo legale a cui il Titolare è soggetto (art. 6, par. 1, lett. c) GDPR), ai sensi della normativa applicabile in materia di whistleblowing. Qualora, nell'ambito di una segnalazione, vengano fornite categorie particolari di dati, il Titolare le tratterà in virtù delle seguenti deroghe previsti dall'art. 9 GDPR consistenti:

- nella necessità di assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del Titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale (art. 9, par. 2, lett. b) GDPR); e
- nella necessità di accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria o ogniqualvolta le autorità giurisdizionali esercitino le loro funzioni giurisdizionali (art. 9, par. 2, lett. f) GDPR) per quanto concerne il trattamento dei dati personali necessari in sede di contenzioso o in sede precontenziosa, per far valere o difendere un diritto, anche del Titolare o di un terzo, in sede giudiziaria, nonché in sede amministrativa o di arbitrato e conciliazione.

7.4 Conferimento dei dati.

Il conferimento dei dati personali relativi al segnalato per le finalità relative alla gestione delle segnalazioni è strettamente necessario. L'eventuale mancato conferimento dei dati della persona oggetto della segnalazione (c.d. segnalato) comporta l'impossibilità di adempiere all'attività di verifica descritta in precedenza. Il conferimento dei dati personali del segnalante è, invece, facoltativo.

7.5 Comunicazione e diffusione dei dati.

I dati contenuti nelle segnalazioni potranno essere comunicati e/o diffusi solo ai soggetti specificatamente autorizzati dalla Società, nonché all'Autorità Giudiziaria, al fine di approfondire e di svolgere l'attività istruttoria della segnalazione ed eventualmente attivare la tutela giudiziaria e/o disciplinare connessa alla segnalazione. In ogni caso, l'identità del segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui si può evincere, possono essere rivelate a soggetti diversi dal personale dipendente o dai soggetti esterni autorizzati a gestire la segnalazione o l'istruttoria per conto del Titolare, solo con l'autorizzazione del segnalante oppure quando obbligatorio o legittimo ai sensi della normativa applicabile. In casi eccezionali, qualora la rivelazione dell'identità sia indispensabile per la difesa del segnalato (nell'ambito di un procedimento disciplinare) o della persona coinvolta (nell'ambito delle procedure interne), il segnalante sarà informato per iscritto dalla Società in merito ai motivi di tale comunicazione. La tutela della riservatezza viene garantita anche agli altri soggetti interessati, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante. Tuttavia, nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle autorità competenti, l'obbligo di riservatezza dell'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione potrebbe venire meno nei modi e alle condizioni previste dalla normativa applicabile.

I dati oggetto della denuncia potranno essere comunicati, se necessario e nel rispetto dei principi di proporzionalità e non eccedenza, a società di revisione e/o consulenti di Swarco Italia S.r.l. o società collegate coinvolte. Ciò è subordinato agli obblighi di legge e alla tutela dei diritti del titolare del trattamento o delle persone (fisiche o giuridiche) comunque coinvolte e/o collegate alla segnalazione.

Nella misura di quanto strettamente indispensabile e, comunque, a fronte di apposite garanzie, i dati potrebbero essere trattati da società che forniscono al Titolare sistemi informativi e/o da società che sono coinvolte nella loro manutenzione e sicurezza.

7.6 Trasferimento dei dati all'estero.

I dati personali possono essere trasferiti al di fuori del territorio nazionale (anche al di fuori dello Spazio Economico Europeo) con lo scopo di gestire e/o elaborare la segnalazione. In ogni caso, tale trasferimento avverrà nel rispetto della normativa applicabile assumendo le apposite garanzie.

7.7 Conservazione dei dati.

Nel rispetto dei principi di proporzionalità e necessità, i dati personali saranno conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario ad evadere la segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione al segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione. Sono fatti salvi eventuali specifici obblighi normativi o la sopravvenuta necessità del Titolare di agire o difendersi in giudizio, che rendano necessario il trattamento e la conservazione dei dati per periodi di tempo ulteriori.

7.8 Diritti dell'interessato.

In qualsiasi momento, l'interessato potrà ottenere la conferma dell'esistenza o meno dei propri dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, oppure la rettifica (artt. 15 e 16 del GDPR). Inoltre, ha il diritto di chiedere la cancellazione, la limitazione al trattamento, la revoca del consenso, la portabilità dei dati nonché di proporre reclamo all'autorità di controllo e di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento (art. 17 e ss. del GDPR).

In qualsiasi momento l'interessato potrà inoltre richiedere l'elenco completo dei destinatari dei dati.

Tali diritti sono esercitabili mediante comunicazione scritta da inviarsi a: office@first-privacy.com o, per posta ordinaria, all'indirizzo della Società (Swarco Italia S.r.l. Via Nizza 262/57, 10126 Torino (TO)) all'attenzione del Data Protection Officer (DPO).

Il Titolare, anche tramite le strutture designate, provvederà a prendere in carico la richiesta e a fornire all'interessato, senza ingiustificato ritardo, le informazioni relative all'azione intrapresa riguardo alla richiesta. Si segnala all'interessato, tuttavia, che l'esercizio dei propri diritti potrebbe essere limitato o escluso nel caso in cui dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

Per informazioni o chiarimenti sui diritti, o sul trattamento dei dati personali, l'interessato può contattare gli stessi recapiti.

7.9 Valutazione d'impatto sulla privacy

Lo schema di decreto legislativo per il recepimento della Direttiva UE sul whistleblowing ha introdotto un obbligo per le imprese di effettuare una valutazione di impatto privacy.

Swarco ha analizzato attentamente gli effetti delle loro attività di whistleblowing sulla privacy dei soggetti coinvolti, effettuando una valutazione d'impatto per trattamenti che comportano rischi elevati per i diritti e le libertà delle persone fisiche, estendendola a tutti i soggetti che gestiscono canali di segnalazione interni per i whistleblower.

Durante l'analisi è essenziale considerare i seguenti elementi:

- descrizione dettagliata dei trattamenti e delle relative finalità comprendendo appieno come vengono raccolti, trattati e utilizzati i dati dei whistleblower;
- valutazione della proporzionalità del trattamento rispetto alle finalità verificando se il trattamento dei dati è adeguato e proporzionato agli obiettivi del whistleblowing,
- valutazione dei rischi per i diritti e le libertà degli interessati identificando e mitigando i potenziali rischi per la privacy delle persone coinvolte.

Inoltre, il Titolare del trattamento deve procedere a un riesame per valutare se le variazioni delle procedure del trattamento o le mutate condizioni del contesto comportino un pregiudizio sulla sicurezza del trattamento dei dati personali.

7.10 Titolare del trattamento.

Il Titolare del trattamento dei dati è Swarco Italia S.r.l. con sede in 10126 Torino (TO), via Nizza 262/57.

Swarco Italia S.r.l. ha designato l'Amministratore Delegato quale Responsabile della protezione dei dati personali. L'Amministratore Delegato può essere contattato al seguente indirizzo: privacy.italia@swarco.com.

8 DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE

La presente procedura - pubblicata sul sito web aziendale - sarà comunicata, illustrata e diffusa, in ogni sua parte, a tutti i Responsabili di Funzione, al personale (collaboratore e/o dipendente) di Swarco Italia S.r.l., nonché a tutti quei soggetti terzi interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute.

La formazione al personale avverrà tramite modalità informatiche e in presenza.

9 CLAUSOLE FINALI

L'Ufficio Personale (HR) è responsabile dell'implementazione della presente procedura di segnalazione delle condotte illecite e avrà cura di monitorare l'attuazione della stessa,

verificandone sistematicamente l'adeguatezza e l'efficacia, e di rispondere ad eventuali richieste di chiarimento sui contenuti della stessa.