

Procedura per le segnalazioni

INDICE

1. SCOPO	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3. FONTI NORMATIVE	4
4. SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	4
4.1 Segnalanti	4
4.2 Persone Segnalate	5
4.3 Fattispecie oggetto di Segnalazione	5
4.4 Canale di Segnalazione interno	6
4.5 Gestione della Segnalazione	7
4.6 Canali di Segnalazione “esterni”	10
5. MISURE DI PROTEZIONE	10
5.1 Misure di protezione nei confronti del Whistleblower	10
5.2 Sistema disciplinare	12
6. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	12
7. PUBBLICITA’ E COMUNICAZIONE	13

1. SCOPO

La società Temera S.r.l. (la “**Società**”) riconosce l’importanza di garantire un sistema per la segnalazione di azioni e comportamenti in violazione della normativa vigente (si veda *infra*) e del sistema di valori adottato dalla Società.

In considerazione di questa premessa, lo scopo della presente procedura (la “**Procedura**”) è quello di definire un sistema adeguato all’effettuazione e alla gestione di segnalazioni *Whistleblowing* (le “**Segnalazioni**”) ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante “*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*” (il “**Decreto Whistleblowing**”).

La Procedura, nello specifico, ha lo scopo di definire:

- il canale di Segnalazione messo a disposizione per l’effettuazione di Segnalazioni circa eventuali violazioni commesse dal soggetto segnalato (la “**Persona Segnalata**” o il “**Segnalato**”);
- il perimetro oggettivo delle Segnalazioni;
- la categoria di soggetti che possono effettuare Segnalazioni (in seguito i “**Segnalanti**” o i “*Whistleblowers*”);
- le modalità di effettuazione e gestione delle Segnalazioni, nonché il processo che segue la ricezione delle stesse.

Inoltre, la Procedura ha l’obiettivo di:

- garantire la riservatezza dell’identità del *Whistleblower*, della Persona Segnalata e del contenuto della Segnalazione;
- tutelare il *Whistleblower* da eventuali condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette o indirette, collegate alla Segnalazione;
- informare adeguatamente il Segnalante in merito alle tutele e alle misure di sostegno approntate in suo favore in relazione alla Segnalazione effettuata.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La Procedura si applica a tutti coloro i quali, a qualsiasi titolo, prestino la propria attività lavorativa in favore della Società, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dipendenti, collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi, tirocinanti, volontari, fornitori, distributori,

azionisti e persone con funzione di direzione, coordinamento, rappresentanza, vigilanza e controllo, nonché lavoratori che non prestano più attività lavorativa in favore della Società o candidati che abbiano affrontato fasi di selezione o di prova.

3.FONTI NORMATIVE

I principali riferimenti normativi su cui la Procedura si basa sono di seguito indicati:

- 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 (la "**Direttiva Europea in materia di *Whistleblowing***");
- Decreto *Whistleblowing* (come definito al punto 1 che precede);
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 recante "*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*";
- Linee guida erogate da Confindustria "*Nuova disciplina "Whistleblowing" – guida operativa per gli enti privati*" di ottobre 2023;
- 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 "*Codice in materia di protezione dei dati personali*".

4.SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

La Società, in conformità con quanto prescritto dal Decreto *Whistleblowing*, definisce uno specifico sistema di Segnalazione delle violazioni, nonché i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale, di seguito disciplinati.

4.1 Segnalanti

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. g) del Decreto *Whistleblowing*, il Segnalante è la persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle violazioni di cui sia venuto a conoscenza (o che sospetti si siano verificate o possano verificarsi) nell'ambito del contesto lavorativo della Società.

Le Segnalazioni possono essere effettuate dai soggetti – individuati come potenziali Segnalanti – indicati espressamente all’art. 3 del Decreto *Whistleblowing*, e segnatamente:

- i dipendenti della Società¹;
- i lavoratori autonomi;
- i collaboratori e fornitori di beni e servizi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4.2 Persone Segnalate

Le Persone Segnalate sono le persone fisiche o giuridiche menzionate nelle Segnalazioni come soggetti cui la violazione è attribuita o come persone implicate nella violazione segnalata. In via esemplificativa, dunque, le Persone Segnalate possono essere: lavoratori che svolgono la loro attività, a qualsiasi titolo, nel contesto lavorativo della Società; membri degli organi sociali; terzi (come fornitori, consulenti, collaboratori), *etc.*

4.3 Fattispecie oggetto di Segnalazione

L’oggetto della Segnalazione viene definito come la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni (art. 2, comma 1, lett. c) del Decreto *Whistleblowing*).

Nello specifico, è possibile segnalare qualsiasi informazione, notizia o fatto di cui il *Whistleblower* sia venuto a conoscenza riguardante comportamenti (di qualsiasi natura, anche meramente omissiva) imputabili alla Persona Segnalata (di cui al punto 4.2 che precede) che costituiscano, anche solo potenzialmente:

- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al Decreto *Whistleblowing* ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

¹ Ivi compresi i soggetti (i) il cui rapporto giuridico con la Società non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) che siano venuti a conoscenza delle violazioni durante il periodo di prova; (iii) il cui rapporto giuridico con la Società sia terminato, a condizione che abbiano avuto conoscenza delle violazioni durante lo svolgimento del rapporto lavorativo.

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;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanifichino l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti che precedono.

Al contrario, in conformità con quanto prescritto dall'art. 1, comma 2, del Decreto *Whistleblowing*, non possono essere oggetto di Segnalazione contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4.4 Canale di Segnalazione interno

La Società mette a disposizione dei potenziali *Whistleblowers* un canale di Segnalazione interno idoneo a garantire, anche mediante opportuni strumenti crittografici, la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle eventuali Persone Segnalate, nonché del contenuto della Segnalazione.

Nello specifico, le informazioni relative a potenziali violazioni possono essere comunicate al Comitato Whistleblowing (si veda *infra*) attraverso la **Piattaforma Whistlelink** – messa a disposizione della Società sul proprio sito web – conforme alla Direttiva Europea in materia di *Whistleblowing*, al Decreto *Whistleblowing* e al GDPR, nonché certificata ISO 27001.

La Piattaforma Whistlelink consente l'effettuazione della Segnalazione in due diverse modalità:

- in **modalità scritta**, mediante compilazione del *form online* dedicato;

- in **modalità orale**, mediante la funzione di messaggistica vocale attraverso cui il Segnalante potrà registrare un messaggio vocale che verrà, mediante la Piattaforma Whistlelink, salvato e memorizzato per la sua successiva gestione.

Per poter garantire una gestione della Segnalazione efficiente ed efficace e per consentire eventuali approfondimenti sulle informazioni di violazioni comunicate, le Segnalazioni devono essere circostanziate ed esaustive, nonché fondate su elementi precisi e concordanti.

Risulta, a questo proposito, opportuno che il Segnalante, durante la fase di effettuazione della Segnalazione, specifichi una serie di elementi quali:

i **propri dati identificativi e recapiti** al fine di essere contattato per eventuali approfondimenti e per i necessari aggiornamenti sul procedimento di gestione della Segnalazione (si veda *infra*);

le **generalità della Persona Segnalata** (nome, cognome, funzione aziendale) o altri elementi idonei a consentire l'identificazione di chi ha commesso quanto segnalato;

le **circostanze di luogo e tempo** nelle quali si sono verificati i fatti oggetto della Segnalazione e, quindi, una **descrizione** dei fatti oggetto della Segnalazione, specificando, ove possibile, le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della Segnalazione;

eventuale **documentazione** da allegare alla Segnalazione atta a confermare la fondatezza di quanto comunicato;

la comunicazione di qualsiasi eventuale **interesse** collegato alla Segnalazione di cui il *Whistleblower* possa essere portatore (per conto proprio o per conto di terzi).

Mediante la Piattaforma Whistlelink è possibile, altresì, inoltrare Segnalazioni anonime (ossia prive di elementi che consentano l'identificazione del Segnalante); esse verranno prese in considerazione ove siano sufficientemente precise e concordanti e tali da consentire la comprensione dei fatti e delle situazioni segnalate (direttamente o mediante istruttoria).

4.5 Gestione della Segnalazione

La Società ha valutato opportuno incaricare della gestione delle Segnalazioni un Comitato Whistleblowing appositamente costituito e composto da CHIARA LIGUORI e SILVIA CALUSI rispettivamente Legal & Compliance Supervisor Europe e Legal Counsel Europe. Il Comitato Whistleblowing, infatti - in virtù delle caratteristiche di imparzialità e

indipendenza che lo contraddistinguono – è un organo dotato dell'autonomia necessaria per assicurare che le Segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto *Whistleblowing*.

In generale, comunque, tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nel processo di gestione della Segnalazione hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità e la sicurezza delle informazioni ricevute, relativamente all'oggetto della Segnalazione, all'identità del Segnalante e della Persona Segnalata.

Qualora i membri del Comitato Whistleblowing coincidano con il Segnalante, con il Segnalato o, comunque, con una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione, la Segnalazione potrà essere indirizzata a CHIARA FORNI, Talent Acquisition Lead Europe, la quale gestirà la Segnalazione con autonomia e sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto *Whistleblowing*.

Ferma restando la garanzia di riservatezza in merito agli aspetti sopra elencati, in base al contenuto della Segnalazione possono essere coinvolti (i) persone operanti in altri dipartimenti per gli opportuni approfondimenti nonché (ii) consulenti esterni che possano fornire supporto all'attività di gestione della Segnalazione.

In conformità con il dettato dell'art. 5 del Decreto *Whistleblowing*, la Piattaforma Whistlelink, una volta ricevuta la Segnalazione, rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento **entro sette giorni** dalla data di ricezione della stessa.

Il Comitato Whistleblowing, a questo punto – eventualmente coadiuvato dalle funzioni interne più adeguate in relazione all'oggetto della Segnalazione o da consulenti esterni – effettua una valutazione preliminare sulla sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione, al termine della quale:

qualora la Segnalazione sia ritenuta priva di fondamento / non attendibile / priva di indicazioni sufficienti per consentire la comprensione degli accadimenti o per procedere con ulteriori approfondimenti, viene archiviata, con contestuale comunicazione dell'archiviazione al Segnalante;

qualora la Segnalazione sia ritenuta non manifestatamente infondata viene avviata l'indagine ispettiva, finalizzata alla ricostruzione dei fatti segnalati, con l'eventuale coinvolgimento delle funzioni interessate.

Durante il periodo dell'istruttoria, il *Whistleblower* può essere per eventuali interlocuzioni, approfondimenti o integrazioni.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto di altre funzioni aziendali, verrà oscurata ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del Segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

All'esito dell'istruttoria - e comunque **entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento** - il Comitato Whistleblowing deve fornire riscontro al Segnalante, informandolo del seguito che è stato dato / che si intende dare alla Segnalazione o dell'avanzamento dell'istruttoria.

In ogni caso, il *Whistleblower* può, in ogni momento, chiedere informazioni al Comitato Whistleblowing circa lo stato di avanzamento del processo di gestione della Segnalazione;

qualora la Segnalazione venga classificata come in "mala fede" - ossia qualora si tratti di una Segnalazione manifestatamente opportunistica e/o effettuata con dolo o colpa grave - la condotta verrà comunicata alle funzioni competenti per eventuali azioni di carattere disciplinare da intraprendere nei confronti del Segnalante.

Il Comitato Whistleblowing assicura un flusso riepilogativo annuale sulle segnalazioni pervenute al Consiglio di Amministrazione, fermi restando gli obblighi di tempestiva informativa allo stesso al verificarsi di eventi gravi e che richiedano una comunicazione immediata.

La Segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Comitato Whistleblowing verrà a quest'ultimo trasmessa dall'effettivo ricevente **entro sette giorni** dal ricevimento, dando contestuale notizia al Segnalante della trasmissione della Segnalazione al Comitato Whistleblowing.

Inoltre, il Gruppo di cui fa parte la Società ha adottato un *Code of Ethics* finalizzato all'enunciazione dei principi etici, dei valori e delle regole generali che, analogamente a quelle legali, regolamentari e contrattuali, caratterizzano l'organizzazione e l'attività del Gruppo.

Qualunque segnalazione relativa a violazioni del *Code of Ethics* che, contestualmente, integrino una violazione della normativa indicata al punto 4.3 che precede in ambito *Whistleblowing* verrà trattata dal Comitato Whistleblowing sulla base delle disposizioni contenute nella presente Procedura in conformità ai criteri normativi in tema di gerarchia delle fonti del diritto.

4.6 Canali di Segnalazione “esterni”

L’art. 6 del Decreto *Whistleblowing* prevede anche la possibilità di comunicare informazioni sulle violazioni mediante il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”) al seguente link:

<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> ².

Il ricorso al canale di Segnalazione esterno dell’ANAC è consentito soltanto nel caso in cui:

- a) non sia stato attivato un canale di Segnalazione interno o, se attivato, questo non sia conforme al dettato normativo del Decreto *Whistleblowing*,
- b) il Segnalato abbia effettuato una Segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- c) il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, effettuando una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o la Segnalazione stessa possa determinare pericolo di ritorsione;
- d) il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Infine, il Decreto *Whistleblowing* riconosce ai Segnalanti anche la possibilità di rivolgersi all’Autorità Giudiziaria per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza all’interno del contesto lavorativo.

5. MISURE DI PROTEZIONE

5.1 Misure di protezione nei confronti del Whistleblower

In conformità con il dettato normativo del Decreto *Whistleblowing*, la Società adotta una serie di misure volte a tutelare la figura del Segnalante³.

A tal proposito, la Società:

- ha predisposto un canale di Segnalazione idoneo a garantire la riservatezza del *Whistleblower* sia nella modalità di Segnalazione scritta che in quella orale;
- ha adottato misure per garantire la riservatezza dell’identità del Segnalante anche

² Inoltre, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica (tramite stampa, mezzi elettronici o, comunque, mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone) nei casi espressamente indicati dall’art. 15 del Decreto *Whistleblowing*.

³ Le tutele previste per il Segnalante si estendono anche: (i) ai soggetti facilitatori, ossia le persone fisiche che assistano il Segnalante nel processo di Segnalazione operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

(ii) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, a questi legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorino nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con esso un rapporto abituale; (iv) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavori, nonché (v) agli enti che operino nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

nell'ambito di procedimenti disciplinari attivati dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata;

- vieta atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del *Whistleblower* per motivi direttamente o indirettamente collegati alla Segnalazione;
- prevede sanzioni nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del *Whistleblower*.

Ai sensi dell'art. 2, lett. m) del Decreto *Whistleblowing*, con ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza e ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti ritorsivi:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione o mancata promozione;
- cambio di mansioni, cambio di posto di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o restrizione dell'accesso alla stessa;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o altro trattamento sfavorevole;
- *etc.*

In caso di atti ritorsivi o discriminatori, anche solo tentati o minacciati, in conseguenza della Segnalazione effettuata, il soggetto che ritenga di avere subito una ritorsione *Whistleblower* lo comunica all'ANAC, che avrà il compito di accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la Segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Le misure di protezione si applicano anche nel caso di ricorso ai canali di Segnalazione esterni.

5.2 Sistema disciplinare

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso o di intenzionale strumentalizzazione del sistema *Whistleblowing* aziendale, quali:

- segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti. A tutela e garanzia del Segnalante, comunque, la Segnalazione non è sufficiente per avviare un procedimento disciplinare nei suoi confronti, ma è necessaria per svolgere le indagini previste dalla Procedura;
- le accertate violazioni delle misure poste a tutela del Segnalante, compresi tutti gli atti discriminatori adottati nei confronti del Segnalante medesimo ovvero pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l'istruttoria relativa alla segnalazione.

Va da sé, in ogni caso, che è fonte di responsabilità anche disciplinare la condotta posta in essere dall'autore della violazione.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.

Il Segnalante perde la protezione (i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile; (ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

6.ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutti i documenti relativi alle Segnalazioni, le Segnalazioni stesse e la documentazione prodotta nel corso delle indagini sono conservati in modo sicuro e nel rispetto delle regole aziendali sulla classificazione e sul trattamento delle informazioni, garantendo i più elevati standard di sicurezza e riservatezza.

Le Segnalazioni e la documentazione relativa alle Segnalazioni saranno conservate solo per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di cui all'art. 5, comma 1, lettera e), del

GDPR, fatta salva la facoltà di conservare tale documentazione per un periodo più lungo in relazione alle esigenze di tutela dei diritti della Società.

Fermi restando i diritti riconoscibili in capo al Segnalante ai sensi degli artt. 15 e ss. del GDPR, la Segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti.

Per ulteriori informazioni in merito alle attività di trattamento di dati personali connesse alla gestione delle Segnalazioni, si fa rinvio alla relativa Informativa redatta dalla Società ai sensi degli artt. 13 e 14 GDPR.

7.PUBBLICITA' E COMUNICAZIONE

Per qualunque dubbio o richiesta inerente all'applicazione della Procedura, i destinatari potranno rivolgersi al Legal Department Europe.

Della Procedura è inoltre data informativa tempestivamente, dopo la sua adozione, ai destinatari della Procedura. Informazioni sul canale interno di Segnalazione e sulla procedura di Segnalazione sono pubblicate sul sito internet della Società.