

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

GLI ORSI SHOPPING CENTRE 1 S.R.L.



INDICE

1.	SCOPO.....	3
2.	DEFINIZIONI.....	Error! Bookmark not defined.
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
4.	DESCRIZIONE DEL PROCESSO	6
4.1.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
4.2.	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	6
4.3.	SEGNALAZIONI ANONIME.....	7
4.4.	MODALITÀ, CANALI E DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI	7
4.5.	ATTIVITÀ DI VERIFICA.....	7
4.6.	TUTELA DEL SEGNALANTE.....	8
4.7.	TUTELA DEL SEGNALATO.....	9
4.8.	CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	9
5.	TRATTAMENTO DEI DATI	10
6.	ARCHIVIAZIONE E GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	10
7.	SISTEMA DISCIPLINARE	10

1. SCOPO

La presente procedura definisce le modalità di segnalazione di reati o irregolarità (c.d. *whistleblowing*), nonché ruoli, attività e responsabilità dei soggetti coinvolti.

Inizialmente, le segnalazioni dei comportamenti illeciti erano disciplinate solo con riferimento all'attività degli enti pubblici, ex D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165: successivamente, la facoltà di avvalersi di tale strumento è stata estesa anche ai soggetti individuati dall'art. 5 D.Lgs. 231/2001 (disciplinante la responsabilità amministrativa da reato degli enti), ossia:

- le *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”*;
 - le *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti”* di cui al punto precedente.
- Tale estensione è avvenuta con 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”*.

Il quadro normativo è stato poi arricchito dalla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio dell'Unione Europea, la quale ha ricevuto attuazione da parte dell'ordinamento italiano con il 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”* (c.d. *Decreto Whistleblowing*).

L'impatto più significativo del provvedimento ha riguardato gli enti del settore privato, nell'ambito dei quali la disciplina di whistleblowing era connessa unicamente agli illeciti presupposto di responsabilità da reato degli enti ex D.Lgs. 231/2001: l'attuazione della direttiva ha invece esteso la tutela del segnalante anche a comportamenti illeciti o irregolari che non rientrano nel novero dei reati-presupposto ed ha reso esperibile lo strumento del whistleblowing anche in realtà aziendali che, pur non disponendo di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, possiedano determinate dimensioni ovvero operino in settori di particolare interesse in ambito sovranazionale.

Con riferimento alla disciplina del whistleblowing per gli illeciti presupposto di responsabilità da reato degli enti, la norma di riferimento è da individuare nell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il cui comma 2-bis stabilisce che il Modello adottato dall'ente debba prevedere, *“ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di*

segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare". Tale procedura costituisce parte integrante del Modello 231 e del Codice Etico di GLI ORSI.

2. DEFINIZIONI

Di seguito si riportano le definizioni dei termini e degli acronimi utilizzati nella presente procedura:

- **Codice Etico:** documento adottato da **GLI ORSI** come parte integrante del Modello 231 che individua i valori e i principi etici e comportamentali a cui la Società si conforma e che tutti i destinatari devono osservare nello svolgimento delle proprie attività;
- **Decreto 231:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come s.m.i., e norme correlate, relative alla disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- **Destinatari:** soggetti indicati al par. 3 della presente procedura;
- **Direttiva UE 2019/1937** riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, chiamata anche in breve "Direttiva Whistleblowing";
- **D.Lgs. 24/2023**, attuativo della direttiva europea 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"* (Decreto Whistleblowing);
- **L. n. 179/2017: Legge 30 novembre 2017, n. 179** avente ad oggetto *"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 (c.d. whistleblower o whistleblowing)"*;
- **Modello 231:** Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da **GLI ORSI** ai sensi del Decreto 231;
- **Ombudsman:** sig. Antonio Pedrosa Duarte ovvero altro soggetto autonomo ed indipendente che potrà agire in qualità di Ombudsman;
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** organismo interno preposto a vigilare sul funzionamento, sull'adeguata implementazione e sull'osservanza del Modello 231 ed a curare il relativo aggiornamento;

- **Sistema di deleghe e procure:** sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure adottato da **GLI ORSI** come parte integrante del sistema di controllo interno.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica estensivamente a tutti i soggetti che, a vario titolo, vengano in contatto con le attività di **GLI ORSI**.

I Destinatari della procedura sono in particolare:

- tutti i dipendenti di **GLI ORSI** - come definiti dal Modello 231 - coinvolti nelle attività regolate dalla presente procedura;
- i partner, i fornitori, i consulenti e chiunque sia in relazione d'interessi con **GLI ORSI**.

I Destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni tempestivamente mediante le modalità descritte di seguito ed astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

Ciascuno deve procedere nel rispetto dei compiti, ruoli e responsabilità stabiliti dalla presente procedura.

Va inoltre segnalato che, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del Decreto *Whistleblowing*, la tutela riconosciuta al segnalante è stata estesa anche ad altre categorie di soggetti:

- il facilitatore, da intendersi come la persona fisica che *“assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata”*;
- le *“persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado”*;
- i *“colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente”*;
- gli *“enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le*

stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone”.

4. DESCRIZIONE DEL PROCESSO

4.1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, la segnalazione può riguardare qualsiasi comportamento, atto od omissione che leda l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'azienda privata.

In particolare, **GLI ORSI** ritiene eventi certamente meritevoli di segnalazione ai sensi della presente procedura, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- i fatti che possono integrare reati, illeciti o irregolarità;
- le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine di **GLI ORSI**;
- le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute e alla sicurezza dei Dipendenti di **GLI ORSI**;
- le azioni poste in essere in violazione del Codice Etico e delle procedure interne di **GLI ORSI**.

Viceversa, **GLI ORSI** non ritiene meritevoli di segnalazione ai sensi della presente procedura, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- le doglianze basate su voci correnti; ovvero
- le doglianze di carattere personale del segnalante o sue rivendicazioni od istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione.

4.2. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

GLI ORSI ritiene meritevoli di considerazione le segnalazioni che contengono i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con l'indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito di **GLI ORSI** (per le segnalazioni anonime, si veda il successivo par. 4.3);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;

- se conosciute, le generalità od altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un’utile ricostruzione dei fatti segnalati.

4.3. SEGNALAZIONI ANONIME

GLI ORSI prende in considerazione anche le segnalazioni anonime (i.e., quelle prive di qualsiasi riferimento utile ai fini dell’individuazione del segnalante) purché inoltrate con le modalità previste dalla presente procedura (si veda il successivo par. 4.4) ed adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, tali da far emergere fatti e situazioni riferibili a contesti determinati (come, p.e., l’indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.).

4.4. MODALITÀ, CANALI E DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono essere effettuate senza indugio all’Ombudsman identificato nell’Allegato A tramite uno dei seguenti canali:

- invio della segnalazione mediante il servizio di posta elettronica all’indirizzo gliorsi.whistleblowing@sonaesierra.com;
- invio della segnalazione tramite servizio postale o brevi manu;
- in alternativa, la Società mette a disposizione dei dipendenti e degli eventuali segnalanti un apposito link dedicato alle segnalazioni “*whistleblowing*”, realizzato al fine di tutelare l’anonimato del segnalante, disponibile sul proprio portale web www.sonaesierra.com.

4.5. ATTIVITÀ DI VERIFICA

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l’Ombudsman procederà ad una prima valutazione circa la fondatezza della stessa, che consisterà nel valutare:

- se la condotta oggetto di valutazione rientri nella definizione di “*violazioni*” prevista dall’art. 2 del D.Lgs. 24/2023;

- se la segnalazione contenga elementi sufficienti per poter essere verificata o se, al contrario, risulti troppo generica o non sufficientemente circostanziata per consentire l'espletamento di una successiva indagine;
- se l'oggetto della segnalazione sia già stato valutato in precedenza dall'Ombudsman ovvero dall'OdV.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi condotte rilevanti ai fini di una possibile violazione del Modello e sia circostanziata, l'Ombudsman ne darà informazione senza indugio all'OdV che avvia l'attività di indagine, avvalendosi se necessario di strutture di **GLI ORSI**.

Al termine delle attività di indagine, l'OdV ne valuta gli esiti e può decidere se: (i) archiviare la segnalazione; (ii) svolgere nuove verifiche; o (iii) inoltrare la segnalazione al Consiglio di Amministrazione ed all'area di riferimento affinché provvedano, ciascuno per quanto di competenza, all'adozione dei provvedimenti conseguenti tra cui, qualora ne sussistano i presupposti, la richiesta di azioni disciplinari. Qualora l'Ombudsman e, se intervenuto, l'OdV ritengano che la segnalazione non sia rilevante ai sensi dell'art. 2 del Decreto Whistleblowing, ma che potrebbe essere comunque di interesse per altre strutture della Società, provvedono a trasmetterla all'Ufficio Legale della Società, per l'assunzione di tutte le opportune iniziative.

Le attività di verifica devono in tutti i casi essere tempestive ed accurate, nonché conformarsi ai principi di imparzialità, equità e riservatezza.

In ogni caso, l'Ombudsman e, se intervenuto, l'OdV si impegnano a trasmettere un avviso di ricevimento al segnalante entro 7 (sette) giorni e un riscontro sull'esito delle attività di verifica così condotte entro 30 (trenta) giorni, previo coordinamento con le altre funzioni interne alla Società.

4.6. TUTELA DEL SEGNALANTE

GLI ORSI adotta anzitutto tutte le misure necessarie per tutelare la riservatezza del soggetto segnalante. Inoltre, **GLI ORSI** censura tutte le eventuali ritorsioni o gli eventuali comportamenti discriminatori in danno al segnalante, quali a mero titolo esemplificativo:

- licenziamento;
- demansionamento;
- trasferimento ingiustificato;
- mobbing.

Si rimanda a quanto stabilito nella sezione “Sistema disciplinare” del Modello 231.

4.7. TUTELA DEL SEGNALATO

GLI ORSI adotta poi tutte le misure necessarie per tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto segnalato.

Allo stesso modo, **GLI ORSI** censura la violazione, commessa con dolo o colpa grave, del divieto di effettuare segnalazioni infondate.

In particolare:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sappia essere false e in generale, che intenda utilizzare come strumento per risolvere mere questioni personali;
- **GLI ORSI** si impegna a tutelare il segnalante rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie relative o conseguenti all'avvenuta segnalazione;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria e/o effettuata al solo fine di danneggiare il segnalato, nonché di ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di Whistleblowing.

Si rimanda a quanto stabilito nella sezione “Sistema disciplinare” del Modello 231.

4.8. CANALI DI SEGNALEZIONE ESTERNA

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che, accanto ai canali interni messi a disposizione dall'Organizzazione, il segnalante possa usufruire di un canale esterno attivato dall'ANAC che *“garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione”* (art. 7).

Le segnalazioni sul canale esterno potranno essere effettuate sia in forma scritta, sia in forma orale, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle previsioni del D.Lgs. 24/2023;

- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5. TRATTAMENTO DEI DATI

Il trattamento dei dati personali dei soggetti coinvolti e/o citati nelle segnalazioni è operato conformemente alla legge vigente e alla procedura in materia di privacy.

Il Titolare del trattamento dei dati personali con finalità di gestione delle segnalazioni è individuato nell'Organismo di Vigilanza.

6. ARCHIVIAZIONE E GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate dall'Ombudsman e, se intervenuto, dall'OdV. La documentazione relativa alle attività descritte nella presente procedura deve essere integra per la corretta tracciabilità dell'intero processo e per agevolare eventuali successive verifiche.

L'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato ed autorizzato dall'Ombudsman e, se intervenuto, dall'OdV.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

L'inosservanza della presente procedura e degli obblighi di comunicazione all'Ombudsman e, se intervenuto, all'OdV costituisce violazione del Modello 231 ed è da considerarsi un illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi del sistema disciplinare ivi contenuto.