




# WHISTLEBLOWING

## PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Versione 1.0 del 27/01/2023



<b>1. Stato di aggiornamento del documento</b>	<b>2</b>
<b>2. Introduzione al Whistleblowing</b>	<b>2</b>
<b>3. Oggetto</b>	<b>2</b>
<b>4. Obiettivi</b>	<b>3</b>
<b>5. Dipartimenti e soggetti coinvolti</b>	<b>3</b>
<b>6. Procedure e altri documenti correlati</b>	<b>3</b>
<b>7. Descrizione della procedura</b>	<b>3</b>
<b>a. Oggetto e requisiti della segnalazione</b>	<b>3</b>
<b>8. Gestione delle segnalazioni</b>	<b>4</b>
<b>9. La tutela del segnalante</b>	<b>6</b>
<b>10. Infrazione della procedura</b>	<b>7</b>

## 1. Stato di aggiornamento del documento

	Nome	Data	Firma
Redatto	Daniela Lena	27/01/2023	Firmato
Verificato	Guido Isani	27/01/2023	Firmato
Approvato	Valentino Bravi	27/01/2023	Firmato

## 2. Introduzione al Whistleblowing

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

Il gruppo TAS sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato per tutte le proprie società un sistema atto a segnalare azioni, fatti o situazioni che possano costituire condotte illecite rispetto alla legislazione vigente<sup>1</sup>, al Codice Etico del gruppo e/o ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo<sup>2</sup> presenti.

Nella gestione del whistleblowing sono individuati:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

## 3. Oggetto

Il presente documento definisce le modalità operative per la gestione delle segnalazioni (fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti) e delle eventuali conseguenti investigazioni attuate, a fronte di condotte illecite sensi della specifica normativa nazionale di riferimento<sup>3</sup>, del codice etico di gruppo e/o del modello di organizzazione e gestione della Società<sup>4</sup>.

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese:

- segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;

<sup>1</sup> In riferimento ai Paesi in cui hanno sede le aziende del gruppo TAS

<sup>2</sup> Ove presenti specifici modelli organizzativi predisposti in conformità con la normativa del Paese

<sup>3</sup> 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" e relativi recepimenti nazionali; per l'Italia D.Lgs 231/01 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

- segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

#### **4. Obiettivi**

Obiettivo dell'implementazione di una procedura di gestione del whistleblowing è di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno delle Società del gruppo TAS, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione al personale sia interno che esterno e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

La presente procedura fornisce chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni ed informa il segnalante circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

#### **5. Dipartimenti e soggetti coinvolti**

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- Componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") della capogruppo TAS SpA<sup>5</sup>;
- Alta Direzione della Capogruppo e/o della società per la quale è pervenuta la segnalazione;
- Direzione Risorse Umane della Capogruppo e/o della società per la quale è pervenuta la segnalazione;
- Ufficio Legale della Capogruppo;
- Responsabile Compliance della Capogruppo;
- Eventuali altri referenti aziendali a seconda della specifica situazione
- Chiunque, sia esso personale interno o esterno alle aziende del gruppo TAS, che può effettuare segnalazioni di condotte illecite, rilevanti rispetto alla normativa vigente, o violazioni al codice etico e/o al modello di organizzazione e gestione della Società<sup>6</sup>, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

#### **6. Procedure e altri documenti correlati**

- Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo implementati ai sensi della normativa nazionale di riferimento dalle società appartenenti al gruppo TAS
- Codice Etico delle società appartenenti al gruppo TAS

#### **7. Descrizione della procedura**

##### **a. Oggetto e requisiti della segnalazione**

Al fine di facilitare le segnalazioni sono stati definiti i seguenti canali:

---

<sup>5</sup> istituito ai sensi della normativa nazionale vigente (per l'Italia D. Lgs. 231/01)

<sup>6</sup> Ove presente

- **attraverso l'add-on My Whistleblowing** al software My Governance, raggiungibile tramite l'indirizzo:

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

- **a mezzo servizio postale in busta chiusa** all'indirizzo dei membri esterni dell'OdV della capogruppo TAS SpA.:
  - Massimiliano Lei, Via Silvio Pellico, 55 - 00195 Roma
  - Gerardo Diamanti - DS Advisory Srl, Viale Vicini 16/18, 40122 Bologna

La segnalazione, che potrà essere effettuata anche in forma anonima, **dovrà in ogni caso essere adeguatamente circostanziata**<sup>7</sup>, e resa con dovizia di particolari, sia cioè tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali in via non esaustiva:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv. gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- v. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinchè una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

## **8. Gestione delle segnalazioni**

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. protocollazione e custodia;**
- b. istruttoria;**

---

<sup>7</sup> Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'indagine (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

- c. *investigazione e comunicazione dell'esito;*
- d. *archiviazione.*

#### **a. Protocollo e custodia**

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software Mywhistleblowing, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Nel caso di comunicazioni cartacee, ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza identificherà in modo univoco la segnalazione in particolare identificando con precisione:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

È onere dell'OdV provvedere a garantire il necessario livello di riservatezza del segnalante e a gestire tutta la documentazione cartacea/informatica correlata alla segnalazione pervenuta implementando idonee misure tecniche ed organizzative di sicurezza.

#### **b. Istruttoria**

L'istruttoria ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine i componenti esterni dell'OdV valutano i contenuti effettuando un primo *screening*, che può determinare le seguenti azioni:

- laddove sia rilevata sin da subito l'infondatezza della segnalazione<sup>8</sup> si procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata si richiedono, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti procede con le fasi dell'istruttoria.
- Qualora la segnalazione abbia contenuti non riconducibili in alcun modo ad atti illeciti o violazioni ma possa essere tuttavia utile/necessaria una sua gestione, l'OdV può inoltrarla, a seconda dei casi, a:
  - Direttore Risorse Umane della capogruppo TAS SpA
  - Direttore Finance della capogruppo TAS SpA

#### **c. Investigazione e comunicazione dell'esito**

L'investigazione è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, **garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.**

---

<sup>8</sup> Ad esempio quando il fatto segnalato sia relativo ad una mera lamentela non associata a fatti inerenti illeciti o violazioni, o sia relativa a dicerie su fatti non sufficientemente circostanziati e senza possibilità di raccolta di ulteriori informazioni

L'investigazione a ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

L'investigazione viene effettuata dai componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo TAS SpA.

È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa.

Di ogni investigazione, il soggetto incaricato dell'investigazione prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, l'OdV procede all'archiviazione della segnalazione e, ove possibile<sup>9</sup>, ne informa il segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, l'OdV informa l'alta Direzione della capogruppo TAS SpA ed attiva a seconda della specifica situazione i responsabili della capogruppo e/o della singola azienda coinvolta nella segnalazione per intraprendere le azioni necessarie, definite di volta in volta in relazione alla specificità della situazione.

#### **d. Archiviazione**

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati tramite la piattaforma software Mywhistleblowing. Qualora si tratti di documentazione cartacea l'OdV provvede a conservarla in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso i propri uffici ed accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 4 anni dalla data di chiusura delle attività. Nel caso dell'effettiva apertura di contenziosi, la documentazione sarà conservata per 10 anni dalla data del termine del contenzioso.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

### **9. La tutela del segnalante**

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente sono predisposti una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza del segnalante;*
- b. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.*

---

<sup>9</sup> In relazione al canale utilizzato per la segnalazione e all'utilizzo dell'anonimato da parte del segnalante

#### **a. La tutela della riservatezza del segnalante**

L'utilizzo del Software garantisce la completa riservatezza del segnalante.

In caso di segnalazioni effettuate tramite posta cartacea, i destinatari, una volta ricevuta la segnalazione, assegnano al soggetto segnalante uno specifico ID anonimo. A tutela della riservatezza del segnalante, l'ID sarà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
  - il consenso del soggetto segnalante;
  - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

#### **b. Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante**

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione. Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata all'OdV della Società capogruppo TAS SpA.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti della Società – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione. Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, la Società a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

### **10. Infrazione della procedura**

La mancata osservanza della presente procedura può comportare per i dipendenti la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa nazionale applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.





[www.tasgroup.eu](http://www.tasgroup.eu)

[sqa@tasgroup.eu](mailto:sqa@tasgroup.eu)