

LINEE GUIDA PER IL WHISTLEBLOWING IN ITALIA AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 24/2023 CHE RECEPISCE LA DIRETTIVA UE 2019/1937

1. INTRODUZIONE: COS'È IL "WHISTLEBLOWING" E PERCHÉ È IMPORTANTE?

La nostra organizzazione si impegna a raggiungere la trasparenza e un elevato livello di etica aziendale. Il nostro servizio di whistleblowing offre la possibilità di segnalare all'organizzazione sospetti di cattiva condotta in modo riservato. Si tratta di uno strumento importante per ridurre i rischi e mantenere la fiducia nelle nostre operazioni, consentendoci di individuare e agire tempestivamente su eventuali comportamenti scorretti. Il whistleblowing può essere fatto apertamente o in forma anonima.

2. QUANDO È IL CASO DI DENUNCIARE E CHI È IL "WHISTLEBLOWER"?

Il servizio di whistleblowing può essere utilizzato per segnalarci gravi rischi di illeciti che riguardano le persone, la nostra organizzazione, la società o l'ambiente.

Le questioni segnalate comprendono illeciti civili, amministrativi, penali, irregolarità e violazioni o altre azioni in contrasto con le leggi dell'Unione Europea o dell'Italia (come definite dall'art. 2, 1) a) del D.lgs. 24/2023) nell'ambito di un contesto lavorativo, ad esempio:

- ✓ **Corruzione e irregolarità finanziarie;** ad esempio, tangenti, concorrenza sleale, riciclaggio di denaro, frode, conflitto di interessi.
- ✓ **Violazioni della salute e della sicurezza;** ad esempio, salute e sicurezza sul posto di lavoro, sicurezza dei prodotti, gravi discriminazioni e molestie contrarie alla legge.
- ✓ **Violazioni ambientali,** ad esempio il trattamento illegale di rifiuti pericolosi.
- ✓ **Violazione della privacy,** ad esempio uso illecito dei dati personali.
- ✓ **Crimini informatici;** ad esempio, accessi non autorizzati/danni ai sistemi informatici.
- ✓ **Violazioni aziendali;** ad esempio, false informazioni nelle comunicazioni aziendali; ostacolo alle attività di verifica.
- ✓ **Violazioni contro la Pubblica Amministrazione italiana;** ad esempio, truffa ai danni dello Stato.
- ✓ **Violazioni della legge italiana sul diritto d'autore,** ad esempio l'uso illegale di opere protette da copyright.

I dipendenti sono invitati a contattare il proprio supervisore o responsabile per questioni relative all'insoddisfazione sul posto di lavoro o a questioni correlate, poiché tali questioni non possono essere indagate nell'ambito del whistleblowing ai sensi della relativa legge.

I segnalanti che hanno il diritto di essere tutelati dalla legge italiana in termini di riservatezza e contro le ritorsioni e che possono effettuare segnalazioni sono: i dipendenti, i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività lavorativa con l'azienda, i volontari e gli stagisti, retribuiti o non retribuiti, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la loro opera a favore dell'azienda, gli azionisti (persone fisiche), i soggetti che rivestono ruoli di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza, anche se esercitati di fatto, nell'ambito dell'organizzazione aziendale. A titolo esemplificativo: facilitatori (persone che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione, operando nello stesso

contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata); persone che operano nello stesso contesto lavorativo del segnalante e che hanno una relazione affettiva o familiare stabile fino al quarto grado; colleghi del segnalante che operano nello stesso contesto lavorativo e che hanno una relazione continuativa e corrente con il segnalante.

Chi denuncia non ha bisogno di prove concrete per esprimere un sospetto. Tuttavia, è vietato riferire deliberatamente informazioni false o malevole. L'abuso del servizio di whistleblowing è una grave infrazione disciplinare.

3. COME FARE UN SEGNALAZIONE?

Ci sono diversi modi per segnalare un problema:

- ✓ **Alternativa 1:** messaggistica anonima o confidenziale attraverso il canale di segnalazione del whistleblower al team di whistleblowing: <https://amersports.ethicspoint.com>
- ✓ **Alternativa 2:** Segnalazione al canale esterno gestito dall'Autorità competente italiana (ANAC): <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Possiamo scegliere se effettuare la segnalazione al canale di gruppo gestito dalla sede centrale, oppure se effettuare la segnalazione a livello di filiale utilizzando questo canale <https://amersports.ethicspoint.com> selezionando la sede o la filiale rilevante (Alternativa 1). Le segnalazioni tramite il canale della filiale sono gestite da rappresentanti di tale entità legale, che fanno parte del nostro team di whistleblowing. Si prega di notare che in Italia è sconsigliato l'uso dell'e-mail come forma di contatto per segnalare un problema.

Il whistleblower può effettuare una segnalazione esterna (Alternativa 2) solo se, al momento della sua presentazione, si verifica una delle seguenti condizioni: a) se il canale di segnalazione interno non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. 23/2024 (ad es. quando il canale interno non è disponibile o è affidato a persone non indipendenti o quando il canale non è in grado di garantire la riservatezza)¹, b) il whistleblower ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito; c) il whistleblower ha validi motivi per ritenere che, se dovesse effettuare una segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito effettivo o che la stessa segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni; d) il whistleblower ha ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico.

Maggiori informazioni sul canale esterno di whistleblowing dell'ANAC sono disponibili sul sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Tutti i messaggi ricevuti saranno trattati in modo riservato. Il canale di whistleblowing è gestito da NAVEX, un fornitore di servizi esterno. Tutti i messaggi sono criptati. Per garantire l'anonimato della persona che invia un messaggio, NAVEX cancella tutti i metadati, compresi gli indirizzi IP. Salvo quanto previsto dalle leggi italiane (si veda sotto la sezione "Obblighi di riservatezza"), la persona che invia il messaggio rimane anonima anche nel successivo dialogo con i destinatari responsabili della gestione della segnalazione.

¹ Il canale di segnalazione deve garantire, anche utilizzando strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di qualsiasi persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione del canale di segnalazione è affidata a un soggetto interno indipendente o a un ufficio specificamente formato per gestire il canale di segnalazione, oppure è affidata a un'entità esterna, anch'essa indipendente e con personale specificamente formato. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche per via elettronica, o in forma orale. Le segnalazioni orali interne vengono effettuate su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto programmato in tempi ragionevoli.

4. IL PROCESSO DI INDAGINE

IL TEAM DI WHISTLEBLOWING

L'accesso ai messaggi ricevuti attraverso il nostro canale di whistleblowing è limitato alle persone nominate ed espressamente autorizzate a gestire i casi di whistleblowing. Le loro azioni sono registrate e il trattamento è riservato. In caso di necessità, è possibile coinvolgere nel processo di indagine persone in grado di apportare un contributo di esperienza, previo consenso dell'autore della segnalazione, nel caso in cui l'identità dell'autore della segnalazione venga rivelata. Queste persone possono accedere ai dati rilevanti e sono anch'esse tenute alla riservatezza.

Il team locale di whistleblowing è composto dalle seguenti persone a cui possono essere effettuate le segnalazioni:

Nome Cognome	Nome Cognome
Angela Brisotto	Daniela Bagarella

RICEZIONE DI UNA SEGNALAZIONE

Una volta ricevuto la segnalazione, il team di whistleblowing provvederà a:

- a) fornire al whistleblower un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) avviare colloqui con il whistleblower e richiederli tutte le informazioni aggiuntive necessarie;
- c) indagare diligentemente sulle segnalazioni ricevute (si veda la sezione "Indagini");
- d) fornire una risposta al whistleblower entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla fine del periodo di sette giorni successivo alla presentazione della segnalazione;
- e) la segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quelli indicati nella sezione 3 delle presenti linee guida deve essere inoltrata al team di whistleblowing.

Il team di whistleblowing può non indagare sulla condotta scorretta segnalata se:

- ✓ il presunto comportamento non è un comportamento segnalabile ai sensi delle presenti linee guida sul Whistleblowing, ad esempio quando:
 - la segnalazione non si basa su elementi concreti.
 - la segnalazione si riferisce a un interesse individuale legato al rapporto di lavoro.
- ✓ la segnalazione non è stata fatta in buona fede o è maliziosa
- ✓ non ci sono informazioni sufficienti per consentire ulteriori indagini
- ✓ l'oggetto della segnalazione è già stata risolta

Se una segnalazione include questioni che non rientrano nell'ambito di applicazione delle presenti linee guida, il team di whistleblowing deve fornire al segnalatore istruzioni adeguate.

INDAGINE

Tutti le segnalazioni sono trattate con serietà e in conformità con le presenti linee guida.

- ✓ Nessuno dei membri del team incaricato della segnalazione, o di chiunque partecipi al processo di indagine, tenterà di identificare l'autore della segnalazione.
- ✓ Il team di whistleblowing può, se necessario, inviare domande di "follow-up" attraverso il canale di comunicazione anonimo, al fine di ottenere maggiori informazioni.
- ✓ Una segnalazione non sarà oggetto di indagine da parte di chiunque possa essere coinvolto o collegato all'illecito.
- ✓ Le segnalazioni sono gestite in modo confidenziale dalle parti coinvolte.
- ✓ Nell'indagine possono essere coinvolti esperti dell'azienda o soggetti esterni. Se l'identità del segnalante verrà rivelata, è necessario il suo consenso.

5. PROTEZIONE DEI WHISTLEBLOWERS

Condizioni per la tutela del whistleblower ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 24/2023

Le misure di protezione previste dalle leggi nazionali ed elencate di seguito nelle sezioni i-iii (obblighi di riservatezza, divieto di ritorsione e trattamento dei dati personali) si applicano ai whistleblower nelle seguenti circostanze:

- al momento della segnalazione, il whistleblower aveva ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni relative alle violazioni denunciate, divulgate pubblicamente o segnalate, fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo (si veda la sezione 2 delle presenti linee guida);
- nel caso in cui il whistleblower utilizzi il canale esterno, se è stato fatto ai sensi della sezione 3 delle presenti linee guida.
- le misure di tutela (descritte di seguito) sono garantite a prescindere dalle motivazioni che spingono il whistleblower a segnalare, salvo il caso di interesse individuale legato al singolo rapporto di lavoro;
- in tali casi, come previsto dall'art. 20 del D.lgs. 24/2023 ("Limitazione di responsabilità")² la responsabilità del whistleblower (anche di natura civile, amministrativa e penale) è esclusa tranne che nei seguenti casi:
 - per comportamenti, atti od omissioni estranei alla denuncia, alla segnalazione all'autorità giudiziaria o alla rendicontazione o alla comunicazione al pubblico o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione (art. 20, c. 4).
 - quando è accertata la responsabilità penale del whistleblower, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi mediante denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, e quando la sua responsabilità civile sorge per gli stessi motivi per dolo o colpa grave.

² 1. Il whistleblower che rivela o diffonde informazioni su violazioni coperte da obbligo di segretezza (diverse dalle informazioni classificate, dal segreto professionale legale e medico, dal segreto delle deliberazioni dell'autorità giudiziaria) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che rivela o diffonde informazioni su violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o segnalata, quando, al momento della rivelazione o della diffusione, erano fondate su motivi per ritenere che la rivelazione o la diffusione di tali informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione al pubblico o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sono state effettuate ai sensi della sezione 5 delle presenti linee guida.

- Le misure di tutela si applicano anche in caso di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni. Le misure di protezione si applicano anche in caso di segnalazioni presentate a istituzioni ed enti competenti dell'Unione Europea, in conformità con le condizioni per le segnalazioni al canale esterno dell'ANAC (si veda la sezione 3 delle presenti linee guida).

i. **Obblighi di riservatezza**

1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate per scopi diversi da quelli necessari per indagare in modo appropriato sul problema in questione.
2. L'identità del segnalante e ogni altra informazione da cui si possa desumere, direttamente o indirettamente, l'identità non possono essere comunicate, senza l'esplicito consenso del segnalante, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzati dalla nostra società al trattamento di tali dati.
3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329³ del Codice di procedura penale italiano.
4. Nel corso di un procedimento disciplinare, l'identità del whistleblower non può essere rivelata se le accuse si basano su prove diverse dalla sua segnalazione, anche se tali prove sono state scoperte a seguito della segnalazione. Tuttavia, se le accuse si basano in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità dell'informatore è essenziale per la difesa dell'accusato, l'identità dell'informatore può essere rivelata solo con il suo esplicito consenso.
5. Il whistleblower è informato mediante comunicazione scritta dei motivi della divulgazione di dati riservati, nell'ipotesi di cui al paragrafo 4, secondo capoverso, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, quando la divulgazione dell'identità del whistleblower e di ogni altra informazione da cui l'identità possa essere direttamente o indirettamente desunta è necessaria anche per la difesa del soggetto coinvolto.
6. Fatte salve le considerazioni sulla privacy di coloro contro i quali sono state mosse le accuse e qualsiasi altra questione di riservatezza, il whistleblower sarà tenuto al corrente degli esiti dell'indagine sulle accuse. Nei casi di presunti reati penali, il whistleblower non anonimo sarà informato del fatto che la sua identità potrebbe dover essere rivelata durante il procedimento giudiziario.

³ 1. Gli atti di indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria, le richieste del pubblico ministero di autorizzazione al compimento di atti di indagine e gli atti del giudice che provvede su tali richieste sono coperti da segreto fino a quando l'imputato non può averne conoscenza e, comunque, non oltre la conclusione delle indagini preliminari.

2. Quando è strettamente necessario per la prosecuzione delle indagini, il Pubblico Ministero può consentire, con decreto motivato, la pubblicazione di singoli documenti o di parti di essi. In questo caso, i documenti pubblicati sono depositati presso la segreteria del pubblico ministero.

3. Anche quando i documenti non sono più coperti da segreto ai sensi del precedente paragrafo 1, il pubblico ministero, in caso di necessità di prosecuzione delle indagini, può disporre con decreto motivato:

- a) l'obbligo di segretezza per singoli documenti, quando l'imputato lo consente o quando la conoscenza del documento può ostacolare le indagini riguardanti altre persone;
- b) il divieto di pubblicare il contenuto di singoli documenti o notizie specifiche relative a determinate operazioni.

ii. Divieto di ritorsione

I whistleblower non possono subire alcuna ritorsione.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, azione od omissione, anche solo tentata o minacciata, messa in atto a seguito della segnalazione che provochi o possa provocare danni ingiusti, direttamente o indirettamente, al segnalante.

Secondo la legge italiana, ad esempio, sono considerate ritorsioni le seguenti azioni: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione o mancata promozione; c) cambiamento delle mansioni, trasferimento, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla formazione; e) emissione di valutazioni negative delle prestazioni o di referenze negative; f) applicazione di misure disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniarie; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o qualsiasi forma di trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualora il lavoratore avesse una legittima aspettativa di tale conversione ;l) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato; m) danni, compreso il danno alla reputazione dell'individuo, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità economiche e di reddito; n) inserimento in liste improprie sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare lavoro nel settore o nell'industria in futuro; o) risoluzione anticipata o annullamento di un contratto per la fornitura di beni o servizi; p) revoca di una licenza o di un permesso; q) richiesta di valutazione psichiatrica o medica.

La protezione degli informatori si applica anche nei seguenti casi:

a) quando il rapporto contrattuale con l'azienda non è ancora iniziato, a condizione che le informazioni relative alle violazioni siano state acquisite durante il processo di valutazione o altre fasi precedenti il contratto; b) durante tutto il periodo di prova; c) successivamente alla cessazione del rapporto contrattuale con l'azienda, nel caso in cui gli elementi relativi alle violazioni siano stati acquisiti nel corso del rapporto contrattuale stesso.

I whistleblower possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito.

iii. Obblighi di riservatezza - trattamento dei dati personali

Nel rispetto del GDPR e del D.Lgs. 24/2023, il team di whistleblowing tratterà i dati personali secondo l'informativa sulla privacy che deve essere fornita ai segnalanti.