



# **Procedura di Gestione delle Segnalazioni**

**ICAM S.p.A.**

**Data:** 28 giugno 2024

**Oggetto:** linee guida per l'elaborazione e il trattamento delle Segnalazioni Whistleblowing

## **Indice**

|           |                                                                              |           |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b>  | <b>Scheda del documento.....</b>                                             | <b>3</b>  |
| <b>2</b>  | <b>Premessa.....</b>                                                         | <b>4</b>  |
| <b>3</b>  | <b>Obiettivi e criteri generali.....</b>                                     | <b>4</b>  |
| <b>4</b>  | <b>Definizioni.....</b>                                                      | <b>4</b>  |
| <b>5</b>  | <b>Principi generali, ambito di applicazione oggettivo e soggettivo.....</b> | <b>5</b>  |
|           | 5.1 Ambito di applicazione oggettivo.....                                    | 5         |
|           | 5.2 Ambito di applicazione soggettivo.....                                   | 6         |
| <b>6</b>  | <b>Canali di segnalazione.....</b>                                           | <b>6</b>  |
|           | 6.1 Canali di segnalazione interna .....                                     | 6         |
|           | 6.2 Canale di segnalazione esterna.....                                      | 7         |
|           | 6.3 Divulgazione pubblica.....                                               | 7         |
| <b>7</b>  | <b>Gestione delle Segnalazioni Interne .....</b>                             | <b>8</b>  |
|           | 7.1 Comitato Gestore delle Segnalazioni.....                                 | 8         |
|           | 7.2 Invio della Segnalazione .....                                           | 8         |
|           | 7.3 Istruttoria e accertamento della Segnalazione .....                      | 9         |
| <b>8</b>  | <b>Tutela e protezione della persona segnalante .....</b>                    | <b>11</b> |
| <b>9</b>  | <b>Provvedimenti disciplinari e altre iniziative .....</b>                   | <b>12</b> |
| <b>10</b> | <b>Trattamento dei dati personali .....</b>                                  | <b>13</b> |

# 1 Scheda del documento

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |      |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Tipologia documento       | Procedura                                                                                                                                                                                                                                                                             |      |
| Anno di prima emissione   | 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                  |      |
| Perimetro di applicazione | ICAM S.p.A.                                                                                                                                                                                                                                                                           |      |
| Redatto da                | Consulente esterno                                                                                                                                                                                                                                                                    |      |
| Validato da               | Ufficio Legale ICAM S.p.A.                                                                                                                                                                                                                                                            |      |
| Approvato da              | CdA                                                                                                                                                                                                                                                                                   |      |
| Emissione (Pubblicazione) | 28.06.2024                                                                                                                                                                                                                                                                            |      |
| Documentazione correlata  | Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 e Codice Etico                                                                                                                                                                                                    |      |
| Fonti normative           | Legge n.179/2017                                                                                                                                                                                                                                                                      |      |
|                           | D. Lgs. 24 del 2023 Attuazione della direttiva (UE) 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 |      |
|                           | Regolamento Europeo 679/2016 sulla protezione dei dati personali (General Data Protection Regulation – “GDPR”)                                                                                                                                                                        |      |
| N° revisione              | Principali modifiche                                                                                                                                                                                                                                                                  | Data |
| 1.0                       | Adeguamento alle previsioni di cui al D.lgs. 24 del 10 marzo 2023 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937                                                                                                                                                                  | 2024 |

## 2 Premessa

---

ICAM S.p.A. (di seguito anche “la Società”) svolge la propria attività nel rispetto delle leggi, regolamenti e normative esterne ed interne, comprese linee guida e *standard*, sia nazionali sia internazionali.

La Società intende favorire la diffusione di una cultura aziendale improntata alla legalità, caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance* definendo quindi adeguati strumenti volti a prevenire, scoprire e comunicare condotte illecite e/o comunque poste in essere in violazione dei principi etici.

In particolare, la Società ha nel tempo sviluppato protocolli aziendali e presidi di controllo aventi la finalità di eliminare o minimizzare il rischio di commissione di reati e violazioni nello svolgimento delle attività che risultano potenzialmente più esposte al manifestarsi di comportamenti non leciti.

In tale contesto, al fine di rafforzare il proprio sistema organizzativo e di buon governo (oltre che al fine di adempiere agli obblighi normativi specificatamente vigenti in materia), la Società ha definito un processo di ricezione e gestione di segnalazioni aventi ad oggetto atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari alla legge e alle normative interne aziendali da parte di chiunque, nell’ambito delle attività lavorative svolte presso la Società, ne abbia conoscenza.

## 3 Obiettivi e criteri generali

---

La presente Procedura ha l’obiettivo di regolamentare il processo di gestione di Segnalazioni che vengano poste all’attenzione della Società secondo le modalità infra descritte in relazione a fatti o circostanze di fatto utili per accertare l’eventuale commissione di violazioni.

Le segnalazioni ricevute e qualificabili come “Segnalazioni Whistleblowing” saranno trattate, in termini di ricezione, analisi e trattamento, in conformità alle prescrizioni normative di cui al D.lgs. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito, anche il “Decreto”) 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.*”.

Saranno, invece, qualificate come “Segnalazioni Ordinarie” tutte quelle che non rientrano nel perimetro delle Segnalazioni Whistleblowing quanto all’ambito oggettivo o soggettivo, ovvero le segnalazioni inerenti a temi diversi da quelli specificati al par. 5.2 o pervenute da soggetti diversi da quelli indicati al par. 5.3 della presente Procedura. Tali segnalazioni non rientrano nel perimetro degli obblighi e tutele di cui al Decreto; tuttavia, saranno comunque gestite tutelando la riservatezza dell’identità del Segnalante nel rispetto delle disposizioni del Modello 231 e della presente Procedura.

## 4 Definizioni

---

Ai fini della presente Procedura, in conformità a quanto previsto dal Decreto, si intendono per:

- a) «Violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato;
- b) «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 1 del Decreto, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- c) «segnalazione»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni inerenti all’ambito oggettivo della presente Procedura;
- d) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all’articolo 4 del Decreto;
- e) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall’ANAC;
- f) «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

- g) «persona Segnalante» (o *Whistleblower*): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- h) «facilitatore»: una 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;
- i) «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del Decreto, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- l) «persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- m) «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- n) «seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- o) «riscontro»: comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

## 5 Principi generali, ambito di applicazione oggettivo e soggettivo

---

### 5.1 Ambito di applicazione oggettivo

Ai fini della presente Procedura, sono considerate “Segnalazioni Whistleblowing” le Segnalazioni relative a violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6), ovvero violazioni del Codice Etico;
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; 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;
- 3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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;
- 5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori di cui ai precedenti numeri 2), 3) e 4);

Sono, invece, considerate “Segnalazioni Ordinarie” tutte le altre segnalazioni, come specificato al par. 3.

La persona Segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata, ovvero le informazioni relative alla stessa, siano vere.

Le Segnalazioni non possono consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona Segnalante relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

In ogni caso, si ricorda che qualsiasi Segnalazione venga trasmessa tramite i canali di segnalazione di cui alla presente Procedura, sarà comunque tenuta in considerazione nei limiti della rilevanza e verificabilità della stessa.

## 5.2 Ambito di applicazione soggettivo

La presente Procedura è indirizzata a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali, a tutti i dipendenti a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con la Società - a qualsiasi titolo - nel perseguimento dei loro obiettivi e – più in generale – a chiunque abbia legami con le stesse anche in ragione di differenti rapporti giuridici (ad es. fornitori, consulenti, collaboratori, partner, candidati, ex dipendenti ecc.)

A tali soggetti si aggiungono anche:

1. i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
2. 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, presso la Società.

Destinatari della presente Procedura possono essere infine anche i soggetti a cui si possono estendere le misure di protezione della persona Segnalante e quindi:

- a. i facilitatori;
- b. 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;
- c. i colleghi di lavoro della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d. gli enti di proprietà della persona Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La presente Procedura è, inoltre, oggetto di pubblicazione sul sito Internet <https://www.icamcioccolato.com/it/>. La Procedura è resa, perciò disponibile a tutti i potenziali portatori di interesse che vengano a conoscenza delle violazioni sopra descritte.

## 6 Canali di segnalazione

---

I destinatari della presente Procedura possono effettuare segnalazioni interne, esterne, divulgazioni pubbliche e denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni.

### 6.1 Canali di segnalazione interna

In considerazione quindi di quanto sopra indicato, la Società ha attivato una Piattaforma accessibile al link <https://icamcioccolato.whistleblowing.it/>, tramite la quale si potranno effettuare:

- **segnalazioni in forma scritta**, seguendo il questionario e le indicazioni presenti in piattaforma. Questo strumento offre le più ampie garanzie di riservatezza per il Segnalante;
- **segnalazioni in forma orale**, chiedendo di fissare un colloquio di persona o telefonico.

È sempre possibile segnalare condotte illecite, non rientranti nelle categorie di cui al par. 5.1, all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza, come indicato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

## 6.2 Canale di segnalazione esterna

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un canale di segnalazione esterna 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.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

La persona Segnalante può effettuare la segnalazione esterna mediante il canale attivato presso l'ANAC **esclusivamente** per le violazioni che riguardano illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali sopra indicati ai par. 5.2, n. 2), 3), 4) e 5).

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

Si precisa, tuttavia, che la persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna **solo** se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- I. 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 a quanto richiesto dal D. Lgs. n. 24/2023;
- II. La persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- III. 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;
- IV. La persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC pubblica sul proprio sito Internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), le informazioni necessarie per l'invio della segnalazione (es. le istruzioni per l'utilizzo del canale). L'ANAC, inoltre, adotta le proprie procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, che aggiorna periodicamente, nonché le relative linee guida, che si invita a consultare sul sito dell'Autorità nella versione aggiornata e *pro tempore* vigente.

## 6.3 Divulgazione pubblica

Per le medesime violazioni per cui è consentito effettuare una segnalazione esterna è altresì possibile effettuare una divulgazione pubblica. Con tale espressione, si intende rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Colui che effettua una divulgazione pubblica, come sopra definita, beneficia della protezione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- I. la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla presente Procedura e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- II. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- III. 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 concreto,

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 stesse.

**Attenzione:** il canale di segnalazione esterno e la divulgazione pubblica non possono essere attivati in caso di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione o del Codice Etico della Società.

## 7 Gestione delle Segnalazioni Interne

---

### 7.1 Comitato Gestore delle Segnalazioni

Il Comitato Gestore dei canali interni di segnalazione (di seguito anche "Gestore") è individuato nelle figure dei componenti dell'OdV di ICAM S.p.A.

I componenti del Comitato di Gestione delle segnalazioni ricevono formale incarico come soggetti Gestori dei canali interni che comprende anche la lettera di designazione ad autorizzazione ex artt. 29 Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e 2-quaterdecies D. Lgs. n. 196/2003 (anche "Codice Privacy"). La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla Segnalazione, con riferimento ai quali la Società è Titolare del trattamento ex art. 4 par. 1 n. 7) GDPR.

Nel caso in cui siano ricevute Segnalazioni riguardanti uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, le suddette Segnalazioni saranno gestite estromettendo dalle verifiche il componente interessato dal contenuto della Segnalazione.

### 7.2 Invio della Segnalazione

La persona Segnalante trasmette la Segnalazione non appena venga a conoscenza dei fatti che intende denunciare.

Inoltrando la Segnalazione tramite la piattaforma, è prevista la compilazione guidata di un questionario con domande, aperte e chiuse, che permetteranno al Comitato Gestore delle Segnalazioni di approfondire l'oggetto della stessa, al fine di ridurre a casi residuali la necessità di contatto diretto tra il Gestore e la persona Segnalante stessa. La piattaforma consente, altresì, di effettuare l'*upload* della documentazione che la persona Segnalante ritiene opportuno portare all'attenzione del Gestore a supporto della propria segnalazione. In ogni caso, la piattaforma consente alla persona Segnalante di accedere al portale tutelando la riservatezza dei propri dati identificativi.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione – salvo che non si tratti di segnalazione anonima - con indicazione dell'eventuale ruolo all'interno dell'azienda ovvero la società o l'ente presso cui si svolge la propria attività lavorativa, nonché il consenso - o meno - ad utilizzare, fin da subito o in un momento successivo, l'identità dello stesso nelle attività di verifica e quindi rivelare l'identità dello stesso a soggetti diversi dai componenti del Comitato Gestore;
- le generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di Segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- l'indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti oggetto della Segnalazione;
- l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro in merito alla sussistenza dei fatti segnalati.

In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni offrano il maggior numero di elementi di fatto che consentano al Gestore di effettuare le dovute verifiche.

La piattaforma di segnalazione adottata, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate come previsto dall'art. 32 GDPR, residente sul server di un soggetto terzo, prevede una registrazione riservata e l'utilizzo della crittografia. Il fornitore della piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite dalla Società Titolare del trattamento, anche in caso di sub-affidamenti.

La piattaforma utilizzata permette l'archiviazione delle segnalazioni e della documentazione allegata in modalità informatica e crittografata nonché in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali. I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge.

Al termine della procedura di segnalazione la piattaforma fornisce alla persona Segnalante un codice a sedici cifre che permetterà allo stesso di accedere al sistema e alla propria Segnalazione per:

- monitorarne lo stato di avanzamento;
- integrare la propria Segnalazione con ulteriori elementi fattuali o altra documentazione;
- richiedere un contatto diretto o incontro con il Comitato Gestore delle Segnalazioni avviando anche un eventuale scambio di richieste e informazioni.

La piattaforma consente al Comitato gestore delle Segnalazioni di continuare a dialogare in forma riservata con la persona Segnalante e di richiedere ulteriori elementi di dettaglio, qualora la Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata.

Nel caso in cui la persona Segnalante scelga di ricorrere al canale di segnalazione interno in forma orale, l'interessato dovrà accedere in piattaforma e, nella sezione "Scelta del canale di segnalazione", potrà optare per la richiesta di colloquio per segnalazione orale.

La persona Segnalante non è tenuto ad esplicitare il proprio nominativo ma deve indicare un recapito mail o telefonico al quale essere contattato.

### **7.3 Istruttoria e accertamento della Segnalazione**

#### **a. Ricezione della segnalazione**

Il Comitato Gestore delle Segnalazioni, ricevuta la Segnalazione, rilascia alla persona Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione utilizzando il medesimo canale della Segnalazione; nel caso di Segnalazione orale, il ricevimento della Segnalazione coincide con la telefonata/mail di contatto per fissare l'appuntamento orale.

Laddove una Segnalazione sia presentata ad un terzo soggetto, con canali o in forme diverse da quelle previste dalla presente Procedura, questi entro sette giorni dalla ricezione è tenuto all'inoltro della stessa al Comitato Gestore delle Segnalazioni, notificando l'avvenuta trasmissione alla persona Segnalante. Il Gestore, ricevuta la Segnalazione, procede all'inserimento della stessa in piattaforma.

#### **b. Istruttoria**

Il Gestore dà diligente seguito alla Segnalazione, svolgendo l'attività istruttoria di verifica della fondatezza con pieno accesso a qualsiasi informazione e documentazione necessaria per lo svolgimento del compito.

Ai fini dell'attività di verifica, il Gestore potrà conferire mandato di approfondimento ad uffici interni e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del Segnalante o al contenuto della Segnalazione;
- omettere qualsiasi informazione relativa alla persona coinvolta, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni, detto obbligo dovrà essere formalizzato).

Nelle ipotesi in cui per ragioni istruttorie si renda necessario rendere edotti del contenuto della Segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata altri soggetti, il Gestore provvede ad oscurare i dati personali del

Segnalante, nonché degli altri soggetti la cui identità deve essere riservata (quali, il facilitatore, la persona coinvolta, le altre persone menzionate nella Segnalazione).

Inoltre, nell'ambito dell'istruttoria il Gestore delle Segnalazioni deve:

- mantenere le interlocuzioni con la persona Segnalante e richiedere a questo eventuali integrazioni;
- sentire, se necessario, la persona coinvolta, anche su sua richiesta, oralmente o mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.
- concludere le verifiche tracciando le motivazioni nei casi di archiviazione della Segnalazione;

In ogni caso le generalità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non verranno rivelate dal Gestore delle Segnalazioni senza il consenso della persona Segnalante al fine di proteggerlo da possibili ritorsioni o discriminazioni.

Inoltre, sempre con riferimento alla riservatezza dell'identità della persona Segnalante si deve tener conto che:

- a) Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona Segnalante è coperta dal segreto ex art. 329 c.p.p.
- b) Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- c) Nell'ambito del procedimento disciplinare:
  1. l'identità non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
  2. qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile nel procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

È, ad ogni modo, dato avviso alla persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati nelle ipotesi di cui alla lett. c), n. 2, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione dell'identità della persona Segnalante è indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona Segnalante ha la facoltà di chiedere aggiornamenti o riscontri sulla propria Segnalazione utilizzando i canali informativi di cui al precedente paragrafo 6. Il diniego a fornire informazioni deve essere motivato.

Le attività di cui sopra saranno condotte anche nei casi in cui la Segnalazione inviata sia anonima, a condizione che questa sia sufficientemente circostanziata e precisa da consentire lo svolgimento dell'attività istruttoria da parte del Comitato Gestore delle Segnalazioni. In caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata.

### **c. Chiusura della segnalazione**

Entro il termine di novanta giorni dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni dovrà fornire un riscontro alla persona Segnalante.

All'esito poi dell'istruttoria, il Comitato Gestore delle Segnalazioni valuta l'adozione di uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della Segnalazione per insufficienza di elementi di prova;
- archiviazione della Segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori – conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente – nei confronti delle persone coinvolte e di cui sia stata riconosciuta la commissione di una violazione, illecito o irregolarità;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori – conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio vigente e dalla presente Procedura – nei confronti delle persone Segnalanti che abbiano effettuato Segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave.

In particolare, il Comitato Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto della normativa in materia, comunica gli esiti degli accertamenti svolti sulle Segnalazioni ricevute, laddove necessarie, verso le funzioni competenti. A titolo esemplificativo i) al Direttore Generale e alla Funzione Risorse Umane, nel caso di iniziative da intraprendere nei

confronti dei lavoratori dipendenti; ii) al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale, nel caso di iniziative da intraprendere nei confronti di amministratori e di sindaci.

Inoltre, nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Gestore ha facoltà di coinvolgere altri soggetti terzi (ad es. il Responsabile della Funzione in cui si è verificato il fatto, Funzione Legale, responsabile dell'unità organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale) competenti per la valutazione ed eventuale adozione di ulteriori azioni o provvedimenti conseguenti.

Infine, il Comitato Gestore delle Segnalazioni informa la persona Segnalante in merito al seguito che la Segnalazione da lui effettuata abbia avuto, di regola con il medesimo canale con cui la stessa era stata inoltrata.

#### **d. Conservazione della documentazione**

La Segnalazione e la relativa documentazione (registrazioni, verbali, documentazione raccolta etc.) saranno conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa nella piattaforma in cui è stata effettuata la Segnalazione.

In ogni caso, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, la conservazione sarà eseguita per un massimo di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione (art. 14 del D.Lgs. n. 24/2023). In particolare, la piattaforma prevede l'automatica cancellazione delle segnalazioni inserite una volta decorso il tempo stabilito.

## **8 Tutela e protezione della persona segnalante**

---

In tutte le fasi inerenti all'accertamento dei fatti segnalati, la Società assicura la tutela della persona Segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire o comportamenti discriminatori adottati in ragione della Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.).

La tutela trova applicazione, per espressa previsione normativa, laddove:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona Segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere;
- la segnalazione o la divulgazione pubblica sia stata effettuata nel rispetto delle modalità descritte nel paragrafo 6 della presente Procedura.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione. La tutela, oltre che alla persona Segnalante, è estesa al facilitatore, ai colleghi che hanno uno stabile legame affettivo, ai colleghi che hanno rapporto abituale e corrente con la persona Segnalante, agli enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nelle seguenti fasi del rapporto lavorativo:

- a) quando il rapporto giuridico (ad es. rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione, di consulenza, di fornitura etc.) non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La protezione è estesa ai casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, segnalazione esterna o divulgazione pubblica, effettuata in forma anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso

titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, alla persona Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Ai sensi dell'art. 17, D. Lgs. n. 24/2023 costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Oltre a quelle espressamente indicate nel D. Lgs. n. 24/2023 possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

L'onere di dimostrare che tali condotte od atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti della persona Segnalante, correlabili alla Segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. L'ANAC a sua volta, può avvalersi dell'Ispettorato nazionale del lavoro e dell'Ispettorato della funzione pubblica, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alle valutazioni degli elementi acquisiti e delle sanzioni da irrogare.

Laddove, per errore, le Società siano destinatarie di una comunicazione di ritorsione, sono tenute a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

Le persone che hanno subito ritorsioni hanno diritto ad essere reintegrate nel loro posto di lavoro.

## 9 Provvedimenti disciplinari e altre iniziative

---

Un sistema *Whistleblowing* efficace deve prevedere determinate sanzioni nei confronti delle persone coinvolte in caso di accertamento delle violazioni o illeciti loro attribuiti, nonché nei confronti della persona Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, nei confronti del Comitato Gestore delle Segnalazioni nel caso di mancato rispetto della presente Procedura, oltre che nei confronti di tutti coloro i quali, a vario titolo, dovessero violare gli obblighi di riservatezza e i divieti di ritorsione posti a tutela della persona Segnalante.

Pertanto, in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento, si prevedono sanzioni nei confronti di coloro che si rendano responsabili degli illeciti di cui all'art. 21, c. 1 D. Lgs. n. 24/2023, attuando i seguenti comportamenti:

- mancata istituzione canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione;
- adozione di procedure non conformi al D.lgs. 24/2023;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della Segnalazione;

- commissione di ritorsioni;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla Segnalazione;
- violazione obbligo riservatezza;

La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti della persona Segnalante in ambito disciplinare e lo tutela in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia».

La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei casi di:

- responsabilità penale accertata della persona Segnalante, anche con sentenza di primo grado, nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice civile».
- responsabilità civile della persona Segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra

Con riferimento agli ultimi due comportamenti indicati, infatti, qualora la persona coinvolta ritenga che la persona Segnalante abbia presentato la Segnalazione solo con la finalità di calunniarlo o diffamarlo, può presentare denuncia contro persone a lui non note.

Laddove l'Autorità Giudiziaria riterrà di dover procedere nei confronti della persona Segnalante, potrà richiedere alla Società di fornire l'identità della persona Segnalante. In questo caso, a seguito dei provvedimenti dell'Autorità, nei riguardi della persona Segnalante si procederà all'applicazione dei provvedimenti disciplinari ritenuti opportuni.

Non è, invece, punibile, neanche per responsabilità civile o amministrativa, la persona Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione.

## 10 Trattamento dei dati personali

---

Nell'ambito del presente processo è tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di protezione dei dati personali, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte o citate nelle Segnalazioni.

In occasione dell'inserimento della Segnalazione nella piattaforma informatica per la gestione delle Segnalazioni, la persona Segnalante riceve l'informativa relativa alle modalità di trattamento dei propri dati personali. In ogni caso tale informativa è pubblicata anche nella sezione del sito dedicata ai canali di segnalazione.

La Società garantisce che il trattamento dei dati personali avvenga in modo lecito e secondo correttezza e comunque in base alle specifiche regole previste dalla normativa vigente.

Inoltre, si specifica che la riservatezza del dipendente della Società che effettua una Segnalazione è tutelata ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 *undecies* rubricato "*Limitazione ai diritti dell'interessato*" del Decreto legislativo 10 agosto 2018 n. 101 recante "*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del 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 (regolamento generale sulla protezione dei dati)*".



# **Procedimiento de gestión de notificaciones**

**ICAM S.p.A.**

**Fecha:** 28 de junio de 2024

**Objeto:** directrices para la elaboración y el tratamiento de las notificaciones de Whistleblowing

## Índice

|           |                                                                              |           |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b>  | <b>Ficha del documento .....</b>                                             | <b>3</b>  |
| <b>2</b>  | <b>Introducción .....</b>                                                    | <b>4</b>  |
| <b>3</b>  | <b>Objetivos y criterios generales .....</b>                                 | <b>4</b>  |
| <b>4</b>  | <b>Definiciones .....</b>                                                    | <b>4</b>  |
| <b>5</b>  | <b>Principios generales, ámbito de aplicación objetivo y subjetivo .....</b> | <b>5</b>  |
|           | 5.1 Ámbito de aplicación objetivo .....                                      | 5         |
|           | 5.2 Ámbito de aplicación subjetivo .....                                     | 6         |
| <b>6</b>  | <b>Canales de denuncia .....</b>                                             | <b>6</b>  |
|           | 6.1 Canales de denuncia internos .....                                       | 6         |
|           | 6.2 Canal de denuncia externo .....                                          | 7         |
|           | 6.3 Divulgación pública.....                                                 | 7         |
| <b>7</b>  | <b>Gestión de las notificaciones internas .....</b>                          | <b>8</b>  |
|           | 7.1 Comité gestor de las notificaciones.....                                 | 8         |
|           | 7.2 Envío de la notificación.....                                            | 8         |
|           | 7.3 Instrucción y verificación de la notificación.....                       | 9         |
| <b>8</b>  | <b>Protección y defensa de la persona denunciante .....</b>                  | <b>11</b> |
| <b>9</b>  | <b>Medidas disciplinarias y otras iniciativas .....</b>                      | <b>12</b> |
| <b>10</b> | <b>Tratamiento de los datos personales .....</b>                             | <b>13</b> |

# 1 Ficha del documento

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |       |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Tipo de documento         | Procedimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                   |       |
| Año de primera emisión    | 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                            |       |
| Ámbito de aplicación      | ICAM S.p.A.                                                                                                                                                                                                                                                                                     |       |
| Redactado por             | Consultor externo                                                                                                                                                                                                                                                                               |       |
| Validado por:             | Oficina Legal de ICAM S.p.A.                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |
| Aprobado por:             | Junta directiva                                                                                                                                                                                                                                                                                 |       |
| Emisión (Publicación)     | 28.06.2024                                                                                                                                                                                                                                                                                      |       |
| Documentación relacionada | Modelo de Organización, Gestión y Control según el D. Lgs. 231/2001 y Código Ético                                                                                                                                                                                                              |       |
| Fuentes normativas        | Ley n. 179/2017                                                                                                                                                                                                                                                                                 |       |
|                           | D. Lgs. 24 de 2023, Implementación de la directiva (UE) 2019/1937 sobre la protección de las personas que denuncian violaciones del derecho de la Unión Europea y disposiciones relacionadas con la protección de las personas que denuncian violaciones de disposiciones normativas nacionales |       |
|                           | Reglamento Europeo 679/2016 sobre la protección de datos personales (Reglamento General de Protección de Datos – "GDPR")                                                                                                                                                                        |       |
| N° de revisión            | Principales modificaciones                                                                                                                                                                                                                                                                      | Fecha |
| 1.0                       | Adecuación a las disposiciones del D.Lgs. 24 del 10 de marzo de 2023 sobre la <i>"Implementación de la directiva (UE) 2019/1937"</i>                                                                                                                                                            | 2024  |

## 2 Introducción

---

ICAM S.p.A. (en continuación también "la Empresa") lleva a cabo su actividad respetando las leyes, regulaciones y normativas externas e internas, incluidas las directrices y *estándares*, tanto nacionales como internacionales.

La Empresa tiene la intención de promover la difusión de una cultura empresarial basada en la legalidad, caracterizada por comportamientos correctos y un buen sistema de *gobernanza corporativa*, definiendo así herramientas adecuadas para prevenir, descubrir y comunicar conductas ilícitas y/o realizadas en violación de los principios éticos.

En particular, la Empresa ha desarrollado con el tiempo protocolos empresariales y controles con el objetivo de eliminar o minimizar el riesgo de cometer delitos y violaciones en el desempeño de actividades que resultan potencialmente más expuestas a la manifestación de comportamientos ilegales.

En este contexto, con el fin de reforzar su sistema organizativo y de buen gobierno (además de cumplir con las obligaciones normativas vigentes específicamente en la materia), la Empresa ha definido un proceso de recepción y gestión de notificaciones relacionadas con actos y/o hechos, incluso solo potencialmente, contrarios a la ley y a las normativas internas de la empresa por parte de cualquiera que, en el ámbito de las actividades laborales realizadas en la Empresa, tenga conocimiento de ello.

## 3 Objetivos y criterios generales

---

El objetivo de este Procedimiento es regular el proceso de gestión de Notificaciones que sean presentadas a la Empresa según los métodos descritos a continuación, en relación con hechos o circunstancias que sean útiles para verificar la posible comisión de violaciones.

Las notificaciones recibidas y que puedan calificarse como "Notificaciones de Whistleblowing" serán tratadas, en términos de recepción, análisis y tratamiento, de conformidad con las disposiciones normativas establecidas en el D.Lgs. 24 del 10 de marzo de 2023 (en continuación también "el Decreto"), que establece la *"Implementación de la directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 23 de octubre de 2019, sobre la protección de las personas que denuncian violaciones del derecho de la Unión y disposiciones sobre la protección de las personas que denuncian violaciones de disposiciones normativas nacionales"*.

Por otro lado, se calificarán como "Notificaciones Ordinarias" aquellas que no se incluyan dentro del ámbito de las Notificaciones de Whistleblowing, ya sea por el ámbito objetivo o subjetivo, es decir, notificaciones relacionadas con temas distintos de los especificados en el párrafo 5.2 o recibidas de personas diferentes a las indicadas en el párrafo 5.3 de este Procedimiento. Estas notificaciones no estarán dentro del alcance de las obligaciones y protecciones establecidas en el Decreto; sin embargo, serán gestionadas garantizando la confidencialidad de la identidad del Denunciante, de acuerdo con las disposiciones del Modelo 231 y de este Procedimiento.

## 4 Definiciones

---

A los efectos de este Procedimiento, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto, se entiende por:

- a) «Violaciones»: comportamientos, actos u omisiones que lesionan el interés público o la integridad de la entidad privada;
- b) «información sobre las violaciones»: información, incluidos los fundados sospechas, relacionadas con violaciones cometidas o que, basándose en elementos concretos, podrían ser cometidas dentro de la organización con la que la persona Denunciante mantiene una relación jurídica conforme al artículo 3, párrafo 1 del Decreto, así como los elementos relacionados con conductas destinadas a ocultar tales violaciones;
- c) «denuncia»: la comunicación escrita u oral de información sobre las violaciones relacionadas con el ámbito objetivo de este Procedimiento;
- d) «denuncia interna»: la comunicación, escrita u oral, de la información sobre las violaciones, presentada a través del canal de denuncia interna previsto en el artículo 4 del Decreto;

- e) «denuncia externa»: la comunicación, escrita u oral, de la información sobre las violaciones, presentada a través del canal de denuncia externa activado por la ANAC;
- f) «divulgación pública» o «divulgar públicamente»: hacer pública la información sobre las violaciones a través de la prensa o medios electrónicos o, de alguna manera, mediante medios de difusión capaces de alcanzar a un gran número de personas;
- g) «persona Denunciante» (o Whistleblower): la persona física que realiza la denuncia o divulgación pública de información sobre las violaciones adquiridas en el ámbito de su contexto laboral;
- h) «facilitador»: una persona física que asiste a una persona Denunciante en el proceso de denuncia, operando dentro del mismo contexto laboral, cuya asistencia debe mantenerse confidencial;
- i) «contexto laboral»: las actividades laborales o profesionales, presentes o pasadas, realizadas dentro de las relaciones de los artículos 3, párrafos 3 o 4 del Decreto, a través de las cuales, independientemente de la naturaleza de tales actividades, una persona adquiere información sobre violaciones y dentro del cual podría correr el riesgo de sufrir represalias si realiza una denuncia, divulgación pública o denuncia a la autoridad judicial o contable;
- j) «persona implicada»: la persona física o jurídica mencionada en la denuncia interna o externa o en la divulgación pública como la persona a la que se le atribuye la violación o como persona implicada de alguna manera en la violación denunciada o divulgada públicamente;
- k) «represalia»: cualquier comportamiento, acto u omisión, incluso solo intentado o amenazado, llevado a cabo debido a la notificación, denuncia a la autoridad judicial o contable, o divulgación pública, que cause o pueda causar a la persona Denunciante o a la persona que haya realizado la denuncia, directa o indirectamente, un daño injusto;
- l) «seguimiento»: la acción tomada por la persona encargada de gestionar el canal de denuncia para evaluar la existencia de los hechos denunciados, los resultados de las investigaciones y las posibles medidas adoptadas;
- m) «respuesta»: la comunicación a la persona Denunciante de información relacionada con el seguimiento que se da o que se pretende dar a la denuncia.

## 5 Principios generales, ámbito de aplicación objetivo y subjetivo

---

### 5.1 Ámbito de aplicación objetivo

A efectos de este Procedimiento, se consideran “Denuncias de Whistleblowing” las Denuncias relativas a violaciones que afectan al interés público o a la integridad de la entidad privada y que consisten en:

- 1) conductas ilícitas relevantes según el Decreto Legislativo 8 de junio de 2001, n.º 231, o violaciones de los modelos de organización y gestión previstos en dicho Decreto, que no estén incluidas en los números 3), 4), 5) y 6), o violaciones del Código Ético;
- 2) ilícitos que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea o nacionales indicados en el anexo del D. Lgs. n. 24/2023 o de los actos nacionales que constituyen la transposición de los actos de la Unión Europea indicados en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937, aunque no estén indicados en el anexo del D.lgs. n. 24/2023, relativos a los siguientes sectores: contratación pública; servicios, productos y mercados financieros y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo; seguridad y conformidad de los productos; seguridad en el transporte; protección del medio ambiente; radioprotección y seguridad nuclear; seguridad alimentaria y de piensos y salud y bienestar de los animales; salud pública; protección de los consumidores; protección de la vida privada y protección de los datos personales y seguridad de redes y sistemas informáticos;
- 3) actos u omisiones que afecten los intereses financieros de la Unión, de acuerdo con el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, especificados en la normativa derivada pertinente de la Unión Europea;
- 4) actos u omisiones relativas al mercado interior, de acuerdo con el artículo 26, párrafo 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, incluidas las violaciones de las normas de la Unión Europea sobre competencia y ayudas estatales, así como las violaciones relacionadas con el mercado interior vinculadas a actos que violen las normas sobre el impuesto de sociedades o los mecanismos cuyo fin sea obtener una ventaja fiscal que contravenga el objeto o el propósito de la normativa aplicable sobre el impuesto de

sociedades;

- 5) actos o comportamientos que anulen el objeto o propósito de las disposiciones contenidas en los actos de la Unión en los sectores mencionados en los puntos 2), 3) y 4).

Por otro lado, se consideran “Denuncias Ordinarias” todas las demás denuncias, como se especifica en el párrafo 3.

La persona Denunciante debe tener razones fundadas para creer que la violación denunciada, o la información relacionada con la misma, sea verdadera.

Las Denuncias no pueden consistir en reclamaciones, disputas o solicitudes de carácter personal de la persona denunciante relativas exclusivamente a sus propios vínculos laborales individuales, o vinculadas a sus relaciones laborales con superiores jerárquicos.

En cualquier caso, se recuerda que cualquier denuncia enviada a través de los canales de denuncia establecidos en este Procedimiento será tenida en cuenta dentro de los límites de relevancia y verificabilidad de la misma.

## 5.2 Ámbito de aplicación subjetivo

El presente Procedimiento está dirigido a todas las personas que ocupan funciones de representación, administración o dirección, o que ejercen, incluso de hecho, la gestión y el control de las actividades empresariales, a todos los empleados independientemente de su clasificación contractual, a aquellos que cooperan y colaboran con la Sociedad - por cualquier título - en la consecución de sus objetivos y, de manera más general, a cualquier persona que tenga vínculos con la misma por razones de distintos tipos de relaciones jurídicas (por ejemplo, proveedores, consultores, colaboradores, socios, candidatos, ex empleados, etc.).

A estos sujetos se añaden también:

1. los voluntarios y los aprendices, remunerados y no remunerados, que prestan sus servicios en la Sociedad;
2. los accionistas y las personas con funciones de administración, dirección, control, vigilancia o representación, incluso cuando dichas funciones sean ejercidas de hecho, en la Sociedad.

Los destinatarios del presente Procedimiento también pueden incluir a los sujetos a los que se pueden extender las medidas de protección de la persona denunciante y, por tanto:

a. los facilitadores;

b. las personas del mismo entorno laboral de la persona denunciante, de quien haya presentado una denuncia ante la autoridad judicial o contable o de quien haya realizado una divulgación pública y que estén vinculadas a estas personas por un vínculo afectivo o familiar estable dentro del cuarto grado;

c. los compañeros de trabajo de la persona denunciante, de quien haya presentado una denuncia ante la autoridad judicial o contable o de quien haya realizado una divulgación pública, que trabajen en el mismo entorno laboral de la misma persona y que mantengan una relación habitual y corriente con ella;

d. las entidades propiedad de la persona denunciante o de la persona que haya presentado una denuncia ante la autoridad judicial o contable o que haya realizado una divulgación pública, o para las cuales estas personas trabajan, así como las entidades que operen en el mismo entorno laboral de estas personas.

El presente Procedimiento también será publicado en el sitio web <https://www.icamcioccolato.com/it/>. Por lo tanto, el Procedimiento está disponible para todos los posibles interesados que lleguen a conocer las violaciones antes descritas.

## 6 Canales de denuncia

---

Los destinatarios del presente Procedimiento pueden realizar denuncias internas, externas, divulgaciones públicas y denuncias ante la autoridad judicial o contable sobre las violaciones.

### 6.1 Canales de denuncia interna

En consideración a lo anterior, la Sociedad ha activado una Plataforma accesible en el enlace <https://icamecioccolato.whistleblowing.it/>, a través de la cual se podrán realizar:

- **denuncias por escrito**, siguiendo el cuestionario y las indicaciones presentes en la plataforma. Esta herramienta ofrece las mayores garantías de intimidad para la persona denunciante;
- **denuncias orales**, solicitando una entrevista en persona o telefónica.

Siempre es posible denunciar conductas ilícitas que no se encuentren dentro de las categorías mencionadas en el párrafo 5.1, a la dirección de correo electrónico del Órgano de Vigilancia, tal como se indica en el Modelo de Organización, Gestión y Control de la Sociedad.

### 6.2 Canal de denuncia externa

La Autoridad Nacional Anticorrupción (ANAC) ha activado un canal de denuncia externa que garantiza, incluso mediante el uso de herramientas de cifrado, la confidencialidad de la identidad de la persona denunciante, la persona involucrada y la persona mencionada en la denuncia, así como del contenido de la denuncia y la documentación relacionada.

La misma confidencialidad se garantiza también cuando la denuncia se realiza a través de canales distintos de los indicados o llega a personal distinto del encargado del tratamiento de las denuncias, al cual se le transmite sin demora alguna.

La persona Denunciante puede realizar la denuncia externa mediante el canal activado en la ANAC **exclusivamente** para las violaciones que impliquen ilícitos que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea o nacionales mencionados en el párrafo 5.2, números 2), 3), 4) y 5).

Las denuncias externas se realizan por escrito a través de la plataforma informática o de forma oral mediante líneas telefónicas o sistemas de mensajería de voz, o bien, a solicitud de la persona denunciante, mediante una reunión directa que se programe dentro de un plazo razonable.

La denuncia externa presentada ante un sujeto distinto de la ANAC será transmitida a esta última, dentro de los siete días siguientes a la fecha de recepción, informando simultáneamente a la persona denunciante de la transmisión.

Se precisa, sin embargo, que la persona denunciante **solo** podrá presentar una denuncia externa si, en el momento de su presentación, se cumple una de las siguientes condiciones:

- I. no está prevista, en el ámbito de su entorno laboral, la activación obligatoria del canal de denuncia interna o, si es obligatoria, no está activo o, incluso si está activado, no cumple con los requisitos establecidos por el D. Lgs. n. 24/2023;
- II. la persona Denunciante ya ha presentado una denuncia interna y esta no ha recibido seguimiento;
- III. la persona Denunciante tiene motivos fundados para creer que, si presentara una denuncia interna, no se le daría seguimiento efectivo o que dicha denuncia podría generar el riesgo de represalias;
- IV. la persona Denunciante tiene motivos fundados para creer que la violación podría constituir un peligro inminente o manifiesto para el interés público.

La ANAC publica en su sitio web, en una sección dedicada y de fácil acceso (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), la información necesaria para el envío de la denuncia (por ejemplo, las instrucciones para el uso del canal). Además, la ANAC adopta sus propios procedimientos para la presentación y gestión de las denuncias, los cuales actualiza periódicamente, así como las guías relacionadas, que se invita a consultar en el sitio web de la Autoridad en su versión actualizada y *pro tempore* vigente.

### 6.3 Divulgación pública

Para las mismas violaciones por las que se permite realizar una denuncia externa, también es posible hacer una divulgación pública. Con esta expresión, se entiende hacer pública la información sobre las violaciones a través de la prensa o medios electrónicos o, de cualquier manera, mediante medios de difusión capaces de alcanzar a un gran número de personas.

Quien realice una divulgación pública, tal como se define arriba, se beneficia de la protección conforme al D. Lgs. n. 24/2023 bajo las siguientes condiciones:

- I. la persona Denunciante ha realizado previamente una denuncia interna y externa, o ha realizado directamente una denuncia externa, bajo las condiciones y de acuerdo con los procedimientos establecidos en el presente Procedimiento, y no ha recibido respuesta dentro de los plazos establecidos por la normativa sobre las medidas previstas o adoptadas para dar seguimiento a las denuncias;
- II. la persona Denunciante tiene motivos fundados para creer que la violación podría constituir un peligro inminente o manifiesto para el interés público;
- III. la persona Denunciante tiene motivos fundados para creer que la denuncia externa podría implicar el riesgo de represalias o que no tendría un seguimiento efectivo debido a las circunstancias específicas del caso concreto, como cuando se puedan ocultar o destruir pruebas, o cuando exista un fundado temor de que la persona que ha recibido la denuncia pueda estar coludida con el autor de la violación o involucrada en la violación misma.

**Atención:** El canal de denuncia externa y la divulgación pública no pueden ser activados en caso de conductas ilícitas relevantes según el D. Lgs. n. 231/2001 o violaciones del Modelo de Organización y Gestión o del Código Ético de la Sociedad.

## 7 Gestión de las Denuncias Internas

---

### 7.1 Comité Gestor de las Denuncias

El Comité Gestor de los canales internos de denuncia (en continuación también denominado "Gestor") está compuesto por los miembros del Órgano de Vigilancia de ICAM S.p.A.

Los miembros del Comité Gestor de las denuncias reciben un mandato formal como sujetos Gestores de los canales internos, que incluye también la carta de designación para autorización conforme a los artículos 29 del Reglamento UE 679/2016 (también denominado "GDPR") y 2-quaterdecies del D. Lgs. n. 196/2003 (también denominado "Código de Privacidad"). La carta incluye instrucciones específicas para el tratamiento adecuado de los datos personales relacionados con la Denuncia, respecto a los cuales la Sociedad es el Responsable del tratamiento según el artículo 4, párrafo 1, número 7) del GDPR.

En el caso de que se reciban Denuncias que involucren a uno de los miembros del Órgano de Vigilancia, dichas Denuncias serán gestionadas excluyendo de las verificaciones al miembro afectado por el contenido de la Denuncia.

### 7.2 Envío de la denuncia

La persona Denunciante debe transmitir la denuncia tan pronto como tenga conocimiento de los hechos que desea denunciar.

Al enviar la denuncia a través de la plataforma, se prevé la compilación guiada de un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, que permitirán al Comité Gestor de las Denuncias profundizar en el contenido de la misma, con el fin de reducir al mínimo la necesidad de contacto directo entre el Gestor y la persona denunciante. La plataforma también permite *cargar* la documentación que la persona denunciante considere pertinente para apoyar su denuncia. En cualquier caso, la plataforma garantiza a la persona denunciante el acceso al portal, protegiendo la confidencialidad de sus datos identificativos.

La denuncia debe ser detallada y basada en hechos precisos y coherentes, por lo que debe contener preferentemente los siguientes elementos:

- las generalidades de la persona que presenta la Denuncia - salvo que se trate de una denuncia anónima - con indicación del posible rol dentro de la empresa o de la sociedad u organización en la que se desempeña su actividad laboral, así como el consentimiento - o no - para utilizar su identidad desde el inicio o en un momento posterior en las actividades de verificación, revelando su identidad a personas distintas a los miembros del Comité Gestor;
- las generalidades de la persona que ha cometido los hechos objeto de la Denuncia;
- una descripción clara y completa de los hechos objeto de la Denuncia;
- las circunstancias de tiempo y lugar en las que se cometieron los hechos denunciados;
- la indicación de los beneficiarios y los perjudicados por el ilícito o la irregularidad;
- la indicación de otros posibles sujetos que puedan aportar información sobre los hechos objeto de la Denuncia;
- la anexión de cualquier documento que pueda confirmar la veracidad de los hechos reportados;
- cualquier otra información que pueda proporcionar un útil respaldo sobre la existencia de los hechos denunciados.

En este sentido, es conveniente que las denuncias ofrezcan la mayor cantidad de elementos de hecho que permitan al Gestor realizar las debidas verificaciones.

La plataforma de denuncias adoptada, que dispone de medidas de seguridad técnicas adecuadas según lo previsto en el artículo 32 del GDPR, se encuentra alojada en el servidor de un tercero, y prevé un registro confidencial y el uso de cifrado. El proveedor de la plataforma ha firmado el acuerdo de protección de datos conforme al artículo 28 del GDPR, comprometiéndose a cumplir con las instrucciones proporcionadas por la Sociedad Responsable del tratamiento, incluso en caso de subcontrataciones.

La plataforma utilizada permite el almacenamiento de las denuncias y la documentación adjunta de forma informática y cifrada, cumpliendo con la normativa aplicable sobre protección de datos personales. Los datos y documentos objeto de la denuncia se conservarán de acuerdo con la legislación vigente.

Al final del proceso de denuncia, la plataforma proporciona a la persona denunciante un código de dieciséis dígitos que le permitirá acceder al sistema y a su denuncia para:

- monitorear su estado de avance;
- integrar su Denuncia con más elementos fácticos o documentación adicional;
- solicitar un contacto directo o una reunión con el Comité Gestor de las Denuncias, iniciando también un posible intercambio de solicitudes e información.

La plataforma permite al Comité Gestor de las Denuncias continuar el diálogo de forma confidencial con la persona denunciante y solicitar más detalles, si la denuncia no está adecuadamente fundamentada.

En caso de que la persona denunciante decida recurrir al canal interno de denuncia de forma oral, deberá acceder a la plataforma y, en la sección "Elección del canal de denuncia", podrá optar por la solicitud de una entrevista para denuncia oral.

La persona denunciante no está obligada a revelar su nombre, pero debe indicar una dirección de correo electrónico o un número de teléfono para ser contactada.

### 7.3 Instrucción y verificación de la denuncia

#### a. Recepción de la denuncia

El Comité Gestor de las Denuncias, al recibir la Denuncia, enviará a la persona denunciante un acuse de recibo dentro de los siete días siguientes a la fecha de recepción, utilizando el mismo canal de la Denuncia; en caso de Denuncia oral, la recepción de la Denuncia coincidirá con la llamada telefónica/correo electrónico de contacto para fijar la cita para la denuncia oral.

Si una Denuncia es presentada a un tercer sujeto, por canales o en formas distintas a las previstas en esta Procedura, dicho sujeto deberá, dentro de los siete días posteriores a la recepción, remitirla al Comité Gestor de las Denuncias, notificando la transmisión realizada a la persona denunciante. El Gestor, al recibir la denuncia, procederá a ingresar la misma en la plataforma.

#### b. Investigación

El Gestor da un seguimiento diligente a la Denuncia, llevando a cabo la actividad de verificación de la fundamentación con pleno acceso a cualquier información y documentación necesaria para la realización de la tarea.

Para la actividad de verificación, el Gestor podrá otorgar un mandato de profundización a oficinas internas y/o a terceros, tomando las siguientes precauciones:

- otorgar un mandato formal, definiendo el ámbito de acción y especificando la información que se desea obtener con la profundización solicitada.
- omitir cualquier información que pueda, incluso indirectamente, identificar al denunciante o revelar el contenido de la denuncia.
- omitir cualquier información relacionada con la persona implicada, cuando no sea estrictamente necesaria para el correcto desempeño de la tarea encomendada.
- remachar al sujeto designado la obligación de confidencialidad de los datos tratados (en el caso de sujetos externos, dicha obligación deberá formalizarse).

En los casos en los que, por razones de investigación, sea necesario informar sobre el contenido de la Denuncia y/o los documentos adjuntos a otras personas, el Gestor procederá a enmascarar los datos personales del denunciante, así como de las demás personas cuya identidad deba permanecer confidencial (como el facilitador, la persona involucrada, las demás personas mencionadas en la Denuncia).

Además, dentro del ámbito de la investigación, el Gestor de las Denuncias debe:

- mantener las comunicaciones con la persona denunciante y solicitarle, si es necesario, ampliaciones de información;
- escuchar, si es necesario, a la persona implicada, también a su solicitud, de forma oral o mediante procedimiento escrito, mediante la obtención de observaciones escritas y documentos.
- concluir las verificaciones documentando las razones en los casos de archivo de la Denuncia.

En cualquier caso, los datos personales del denunciante y cualquier otra información que permita identificar directamente o indirectamente a dicha persona no serán revelados por el Gestor de las Denuncias sin el consentimiento del denunciante, a fin de protegerlo de posibles represalias o discriminaciones.

Además, con respecto a la confidencialidad de la identidad del denunciante, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) en el procedimiento penal, la identidad del Denunciante está protegida por secreto según el artículo 329 del Código Penal.
- b) en el procedimiento ante la Corte de Cuentas, la identidad del Denunciante no puede ser revelada hasta el cierre de la fase de instrucción.
- c) en el procedimiento disciplinario:

1. la identidad no puede ser revelada si la imputación disciplinaria se basa en investigaciones distintas y adicionales a la Denuncia, aunque sean consecuencia de la misma.;
2. si la imputación se basa total o parcialmente en la Denuncia y el conocimiento de la identidad del denunciante es esencial para la defensa del acusado, la denuncia será utilizada en el procedimiento disciplinario solo si se cuenta con el consentimiento expreso del denunciante para revelar su identidad.

En todo caso, se dará aviso por escrito al denunciante de las razones por las que se revelan los datos confidenciales en los casos de la letra c), punto 2, así como en los procedimientos de denuncia interna y externa cuando la revelación de la identidad del denunciante sea imprescindible para la defensa de la persona implicada.

El denunciante tiene la facultad de solicitar actualizaciones o información sobre su Denuncia utilizando los canales informativos mencionados en el párrafo 6 anterior. La negativa a proporcionar información debe ser motivada.

Las actividades mencionadas anteriormente también se llevarán a cabo en los casos en que la Denuncia enviada sea anónima, siempre que sea suficientemente detallada y precisa como para permitir al Comité Gestor de las Denuncias llevar a cabo la investigación. De lo contrario, la Denuncia será archivada.

#### **c. Cierre de la denuncia**

Dentro del plazo de noventa días desde la fecha límite de siete días desde la presentación de la denuncia, el Gestor de las Denuncias deberá proporcionar una respuesta a la persona denunciante.

Una vez concluida la investigación, el Comité Gestor de las Denuncias evalúa la adopción de una o más de las siguientes medidas:

- archivo de la denuncia por insuficiencia de elementos probatorios;
- archivo de la denuncia por irrelevancia de los hechos denunciados;
- propuesta de inicio de procedimientos disciplinarios o sancionadores, conforme a lo dispuesto en el sistema disciplinario y sancionador vigente, contra las personas involucradas que hayan sido reconocidas como responsables de una violación, delito o irregularidad;
- propuesta de inicio de procedimientos disciplinarios o sancionadores, conforme a lo dispuesto en el sistema disciplinario y sancionador vigente y a esta Procedimiento, contra las personas denunciadas que hayan realizado denuncias infundadas, basadas en circunstancias fácticas falsas y realizadas con dolo o culpa grave.

En particular, el Comité Gestor de las Denuncias, respetando la normativa aplicable, comunica los resultados de las investigaciones realizadas sobre las denuncias recibidas, cuando sea necesario, a las funciones competentes. A título ejemplificativo, i) al Director General y al Departamento de Recursos Humanos, en caso de iniciativas a tomar contra los empleados; ii) al Consejo de Administración y al Comité de Auditoría, en caso de iniciativas a tomar contra los administradores y auditores.

Además, si se detectan elementos que no permitan considerar los hechos manifiestamente infundados, el Gestor tiene la facultad de involucrar a otros terceros (por ejemplo, el Responsable de la Función donde ocurrió el hecho, la Función Legal, el responsable de la unidad organizativa que gestiona la relación contractual) competentes para la evaluación y eventual adopción de acciones o medidas adicionales.

Finalmente, el Comité Gestor de las Denuncias informa a la persona denunciante sobre el seguimiento que ha tenido su denuncia, por lo general a través del mismo canal por el cual fue enviada.

#### **d. Conservación de la documentación**

La denuncia y la documentación relacionada (registros, actas, documentos recogidos, etc.) serán conservadas durante el tiempo estrictamente necesario para su gestión en la plataforma en la que se haya realizado la denuncia.

En cualquier caso, de conformidad con lo previsto por el D. Lgs. n. 24/2023, la conservación se llevará a cabo durante un máximo de cinco años a partir de la fecha de la comunicación del resultado final del procedimiento de

denuncia (art. 14 del D.Lgs. n. 24/2023). En particular, la plataforma prevé la eliminación automática de las denuncias registradas una vez transcurrido el tiempo establecido.

## 8 Protección y salvaguarda de la persona denunciante

---

En todas las fases relacionadas con la verificación de los hechos denunciados, la Sociedad asegura la protección de la persona denunciante contra cualquier acción represiva que pudiera sufrir o comportamientos discriminatorios adoptados debido a la denuncia realizada (por ejemplo, despido, acoso laboral, degradación de funciones, etc.).

La protección se aplica, por expresa previsión normativa, cuando:

- en el momento de la denuncia o de la denuncia a la autoridad judicial o contable o de la divulgación pública, la persona denunciante o el denunciante tenía razones fundadas para creer que la información sobre las violaciones denunciadas, divulgadas públicamente o denunciadas, era verdadera;
- la denuncia o divulgación pública se haya realizado de acuerdo con los procedimientos descritos en el párrafo 6 de este Procedimiento.

Los motivos que llevaron a la persona a denunciar o divulgar públicamente son irrelevantes para su protección. La protección, además de la persona denunciante, se extiende al facilitador, a los compañeros que tienen un vínculo afectivo estable, a los compañeros que mantienen una relación habitual y continua con la persona Denunciante, a las entidades de propiedad de la persona Denunciante o para las que esta trabaja, así como a las entidades que operan en el mismo contexto laboral que la persona Denunciante.

La protección de las personas denunciantes también se aplica cuando la denuncia ocurre en las siguientes fases de la relación laboral:

- a) cuando la relación jurídica (por ejemplo, relación laboral subordinada, colaboración, consultoría, suministro, etc.) aún no ha comenzado, si la información sobre las violaciones se obtuvo durante el proceso de selección o en otras fases precontractuales;
- b) durante el período de prueba;
- c) después de la terminación de la relación jurídica, si la información sobre las violaciones se obtuvo durante la misma.

La protección se extiende a los casos de denuncia o acusación a la autoridad judicial o contable, denuncia externa o divulgación pública, realizada de forma anónima, en caso de que la persona denunciante sea posteriormente identificada.

La protección no se aplica en los casos en los que se haya comprobado, incluso con sentencia de primera instancia, la responsabilidad penal de la persona denunciante por los delitos de difamación o calumnia o, en general, por los mismos delitos cometidos con la denuncia ante la autoridad judicial o contable, o su responsabilidad civil, por el mismo motivo, en casos de dolo o culpa grave. En tales casos, se impondrá una sanción disciplinaria a la persona denunciante o acusadora.

Según el artículo 17 del D. Lgs. n. 24/2023, se consideran represalias: a) el despido, la suspensión o medidas equivalentes; b) la degradación de rango o la no promoción; c) el cambio de funciones, el cambio de lugar de trabajo, la reducción del salario, la modificación del horario de trabajo; d) la suspensión de la formación o cualquier restricción del acceso a la misma; e) las notas de mérito negativas o referencias negativas; f) la adopción de medidas disciplinarias o cualquier otra sanción, incluso económica; g) la coerción, la intimidación, el acoso o el ostracismo; h) la discriminación o cualquier otro trato desfavorable; i) la no conversión de un contrato de trabajo temporal a un contrato de trabajo indefinido, cuando el trabajador tuviera una expectativa legítima de dicha conversión; l) la no renovación o resolución anticipada de un contrato de trabajo temporal; m) daños, incluso a la reputación de la persona, especialmente en redes sociales, o perjuicios económicos o financieros, incluidos la pérdida de oportunidades económicas y la pérdida de ingresos; n) la inclusión en listas indebidas basadas en un acuerdo sectorial o industrial formal o informal, lo que puede dificultar que la persona encuentre empleo en el sector o industria en el futuro; o) la terminación anticipada o la anulación del contrato de suministro de bienes o servicios; p) la anulación de una licencia o permiso; q) la solicitud de someterse a exámenes psiquiátricos o médicos.

Además de las que se indican expresamente en el D. Lgs. n. 24/2023, pueden constituir represalias, por ejemplo, la exigencia de resultados imposibles de alcanzar en los modos y plazos indicados; una evaluación de rendimiento artificialmente negativa; una revocación injustificada de responsabilidades; la no asignación injustificada de responsabilidades con la asignación simultánea a otro sujeto; el rechazo reiterado de solicitudes (por ejemplo, vacaciones, permisos); la suspensión injustificada de patentes, licencias, etc.

La carga de demostrar que tales conductas o actos están motivados por razones ajenas a la Denuncia, la divulgación pública o la denuncia recae sobre quien los haya llevado a cabo.

En caso de sospecha de discriminaciones o represalias contra la persona denunciante, relacionadas con la Denuncia, o de abusos del mecanismo de denuncia por parte de la misma, la Sociedad procederá a la aplicación de sanciones disciplinarias.

Las comunicaciones de represalias deben ser enviadas exclusivamente a la ANAC para las verificaciones que la ley le otorga y para la eventual imposición de la sanción administrativa al responsable. A su vez, la ANAC puede recurrir al Inspectorado Nacional de Trabajo y al Inspectorado de la Función Pública, sin perjuicio de la competencia exclusiva de la ANAC en cuanto a la evaluación de los elementos adquiridos y las sanciones a imponer.

En caso de que, por error, las empresas sean destinatarias de una comunicación de represalia, deben garantizar la confidencialidad de la identidad de la persona que la ha enviado y transmitirla a la ANAC, dando simultáneamente aviso de dicha transmisión a la persona que realizó la comunicación.

Las personas que hayan sufrido represalias tienen derecho a ser reincorporadas en su puesto de trabajo.

## 9 Medidas disciplinarias y otras iniciativas

---

Un sistema de *Whistleblowing* eficaz debe prever determinadas sanciones contra las personas involucradas en caso de comprobación de violaciones o ilícitos que se les atribuyan, así como contra la persona denunciante en caso de abuso del instrumento de denuncia, contra el Comité Gestor de Denuncias en caso de incumplimiento de este Procedimiento, así como contra todas aquellas personas que, por diversos motivos, infrinjan las obligaciones de confidencialidad y los prohibiciones de represalia que protegen a la persona Denunciante.

Por lo tanto, de acuerdo con lo dispuesto en el convenio colectivo nacional de referencia, se prevén sanciones para aquellos que sean responsables de los ilícitos establecidos en el artículo 21, apartado 1 del D. Lgs. n. 24/2023, llevando a cabo los siguientes comportamientos:

- no establecer canales de denuncia;
- no adoptar procedimientos para realizar y gestionar las denuncias;
- adoptar procedimientos no conformes con el D.Lgs. 24/2023;
- no llevar a cabo las actividades de verificación y análisis de la Denuncia;
- cometer represalias;
- obstruir o intentar obstruir la Denuncia;
- violación del deber de confidencialidad.

La Sociedad no tolera ninguna consecuencia perjudicial contra la persona denunciante en el ámbito disciplinario y la protege en caso de adopción de "medidas discriminatorias, directas o indirectas, que tengan efectos sobre las condiciones de trabajo por motivos relacionados directa o indirectamente con la denuncia".

Sin embargo, dicha protección tiene un límite en los siguientes casos:

- responsabilidad penal comprobada de la persona denunciante, incluso con sentencia de primera instancia, en "los casos de responsabilidad por calumnia o difamación o por el mismo título de acuerdo con el artículo 2043 del Código Civil".
- responsabilidad civil de la persona denunciante, en los casos de dolo o culpa grave, por los mismos delitos mencionados anteriormente.

En relación con los dos últimos comportamientos indicados, de hecho, si la persona involucrada considera que la persona denunciante ha presentado la denuncia únicamente con el fin de calumniarlo o difamarlo, puede presentar una denuncia contra personas desconocidas para él.

Si la Autoridad Judicial considera que debe proceder contra la persona denunciante, podrá solicitar a la Sociedad que proporcione la identidad de la persona denunciante. En este caso, tras las medidas de la Autoridad, se procederá con la aplicación de las sanciones disciplinarias que se consideren pertinentes para la persona denunciante.

Sin embargo, no será sancionable, ni siquiera por responsabilidad civil o administrativa, la persona denunciante que revele o difunda información sobre violaciones cubiertas por el deber de secreto o relacionadas con la protección del derecho de autor o de los datos personales, o que revele o difunda información sobre violaciones que perjudiquen la reputación de la persona involucrada o denunciada, cuando, en el momento de la revelación o difusión, existan motivos fundados para creer que la revelación o difusión de dicha información era necesaria para descubrir la violación y hacer la denuncia.

## 10 Tratamiento de los datos personales

---

En el ámbito de este proceso, se garantiza la protección, de acuerdo con la legislación vigente y los procedimientos internos de la empresa relacionados con la protección de datos personales, el tratamiento de los datos personales de las personas involucradas o mencionadas en las Denuncias.

Al momento de insertar la Denuncia en la plataforma informática para la gestión de denuncias, la persona Denunciante recibe la información relacionada con las modalidades de tratamiento de sus datos personales. En cualquier caso, dicha información también está publicada en la sección del sitio web dedicada a los canales de denuncia.

La Sociedad garantiza que el tratamiento de los datos personales se realice de manera lícita y conforme a principios de corrección, y en cualquier caso, de acuerdo con las reglas específicas previstas por la normativa vigente.

Además, se especifica que la confidencialidad del empleado de la Sociedad que realice una denuncia está protegida de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 *undecies* titulado "*Limitación de los derechos del interesado*" del Decreto Legislativo 10 de agosto de 2018, n. 101, titulado "*Disposiciones para la adaptación de la normativa nacional a las disposiciones del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas con respecto al tratamiento de datos personales, así como a la libre circulación de esos datos y que deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos)*".