

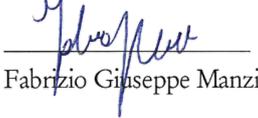
Group Company Whistleblowing Policy

1.0 – 15 luglio 2023



Group Company Whistleblowing Policy

pag. 2/15

Redatto da:	Data	Firma
Fabrizio Manzi – Chief Legal Officer Verificato con la <i>Funzione Audit Corporate</i>		 Fabrizio Giuseppe Manzi
Approvato da:		
Maria Grazia Bizzarri - CHRO	15.07.2023	

Revisioni:

Rev. N.	Oggetto della revisione	Data
1.0	Prima Emissione	15/07/2023

Sommario

1. SCOPO	5
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	5
3. RIFERIMENTI NORMATIVI	5
4. SEGNALAZIONI VIETATE	6
5. RESPONSABILITÀ	6
6. MODALITÀ OPERATIVE DELLA POLICY	6
6.1 FATTISPECIE PER CUI È POSSIBILE EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	6
6.2 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	7
6.3 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
7. AMBITO SOGGETTIVO	8
7.1 PERSONA DEL SEGNALANTE	8
7.2 I SOGGETTI DIVERSI DA CHI SEGNA NEI CUI CONFRONTI VALGONO IL DIVIETO DI RITORSIONE E LE MISURE DI PROTEZIONE	8
8. AMBITO OGGETTIVO	9
8.1 L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	9
8.2 SEGNALAZIONI CON CONTENUTI "ESCLUSI" DALL'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING	9
8.3 L'ATTINENZA CON IL CONTESTO LAVORATIVO DEL SEGNALANTE	10
8.4 LE SEGNALAZIONI ANONIME E LA LORO TRATTAZIONE	10
8.5 LE COMUNICAZIONI DELLE RITORSIONI ALL'ANAC	10
9. I CANALI DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	11
9.1 LA PIATTAFORMA <i>WHISTLELINK</i> E LE ALTRE MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	11
9.2 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE NEL CANALE INTERNO	12
9.3 ANALISI DELLA SEGNALAZIONE	12
9.4 ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEFINITE IN FASE DI ANALISI DELLA SEGNALAZIONE	12
10. TUTELE	12
10.1 IL DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI	13
10.2 TUTELA DEL SEGNALANTE	13
10.3 TUTELA DEL SEGNALATO	14
11. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO	14
11.1 CONDIZIONI NECESSARIE PER UTILIZZARE IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO (ANAC)	14
12. FORMAZIONE	15
13. ENTRATA IN VIGORE	15
14. ELENCO ALLEGATI	15

TERMINI E DEFINIZIONI

CCNL	Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
Collegli di lavoro	Collegli di lavoro della persona del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente.
Facilitatore	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
GDPR	Il Regolamento 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).
Gruppo Italiaonline	Italiaonline S.p.A. e le società controllate.
Audit Corporate	Funzione aziendale interna il cui scopo è quello di monitorare e cercare contestualmente di migliorare il rispetto delle procedure.
Intranet	Rete interna aziendale che utilizza i browser, i server e i protocolli di comunicazione di Internet, a cui però possono avere accesso solo utenti riconosciuti.
IOL	Italiaonline S.p.A.
Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante	Persone che sono legate alla persona del segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
Piattaforma Whistlelink	È la piattaforma di whistleblowing del Gruppo Italiaonline S.p.A. che il dipendente può utilizzare al fine di segnalare le violazioni di cui ha conoscenza nel rispetto della riservatezza e confidenzialità.
Policy	Le presenti Linee Guida.
Whistleblowing	È la procedura volta a incentivare le segnalazioni di violazioni, sospette violazioni, induzioni a violazioni e comunque violazioni di condotte illecite rilevanti o di violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

1. Scopo

La presente Policy *Whistleblowing* (di seguito “Policy”) si propone di definire e disciplinare il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, a tutela dell’integrità della Società Italiaonline S.p.A., e di tutte le Società appartenenti al Gruppo Italiaonline, ossia Bizpal S.r.l. e Italiaonline Local Web Agencies S.r.l. (di seguito “il **Gruppo Italiaonline**”), di violazioni, sospette violazioni, induzioni a violazioni e comunque violazioni di condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Al riguardo, si specifica che la menzionata attività di gestione comprende sia l’attività di archiviazione sia la successiva attività di cancellazione delle segnalazioni e della documentazione ad esse connessa.

La presente Policy si applica al Gruppo Italiaonline, che ne garantisce la corretta e costante applicazione, nonché ai collaboratori autonomi, ai liberi professionisti, ai volontari, ai tirocinanti, agli azionisti e agli amministratori e più in generale, a chiunque sia in relazione d’interessi con il Gruppo Italiaonline (di seguito “Terzi”).

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall’intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

2. Ambito di Applicazione

La presente Policy si applica a tutti/e i/le dipendenti del Gruppo Italiaonline (Allegato A) nonché ai collaboratori, fornitori, lavoratori autonomi e in generale a tutti gli stakeholders della Società.

3. Riferimenti normativi

- D. Lgs n. 231/01 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*"
- *Regolamento (UE) n. 2016/679* sulla protezione dei dati personali (c.d. GDPR).
- D.lgs. n. 196/03 e successive modifiche ed integrazioni, nonché le collegate disposizioni legislative.
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.
- D.lgs. n. 24/2023, del 10 marzo 2023, attuazione direttiva UE 2019/1937 (*whistleblowing*).
- *Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (ANAC)*
- Linee Guida Confindustria, Circolare Assonime n.12 del 18 aprile 2023

La presente Policy è valida a decorrere dal giorno della sua pubblicazione e potrà essere soggetta a revisione ed aggiornamento in coerenza con l’evoluzione della normativa vigente.

4. Segnalazioni vietate

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali.

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

5. Responsabilità

<p>Direzione Legal & Corporate Affairs</p> <p>Dipartimento HR HR.Team@italionline.it</p> <p>Dipartimento HR Bizpal hr@bizpal.it</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantisce la governance della presente Policy nelle modalità previste; • Mantiene, aggiorna ed implementa la presente Policy in coordinamento con la Direzione Legal & Corporate Affairs; • Effettua i controlli interni per accertare la corretta applicazione della presente Policy e valuta eventuali provvedimenti disciplinari in caso del non corretto rispetto della presente policy.
<p>Funzione Audit Corporate</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestisce il canale di segnalazione interna; • Svolge attività di analisi sulla veridicità della segnalazione; • Monitora il processo di segnalazione; • Effettua i controlli interni per accertare la corretta applicazione della presente Policy e valuta eventuali provvedimenti da attuare.

6. Modalità operative della Policy

6.1 Fattispecie per cui è possibile effettuare la segnalazione

Ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023 la segnalazione può avere ad oggetto:

- a) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano all'interno delle lettere c), d) e) f);
- b) Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- c) Illeciti che non rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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.

- d) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato).
- e) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea.
- f) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli Atti dell'Unione europea nei settori indicati nelle lettere c), d) e).

A mero titolo di esempio le violazioni possono quindi riguardare:

- Norme e regolamenti in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- Corruzione o concussione;
- Frodi;
- Riciclaggio di denaro;
- Diritto della concorrenza (antitrust);
- Conflitti di interesse;
- Privacy e sicurezza informatica;
- Divulgazione di informazioni riservate;
- Comportamenti di business non etici o non professionali;
- Uso improprio delle risorse aziendali;
- Non conformità alle normative e procedure di Gruppo.

Resta ferma la facoltà inderogabile del segnalante, inoltrare una segnalazione con la forma dell'anonimato o mediante la propria identità.

6.2 Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale.

Tuttavia, possono essere prese in considerazione le segnalazioni corroborate da fatti ovvero "indizi" precisi e concordanti, al fine di permettere al destinatario della segnalazione, individuato nella Funzione di *Audit Corporate* e nella *Direzione Legal & Corporate Affairs* della Società di effettuare le dovute verifiche.

Un indizio è da considerarsi "preciso" quando non è suscettibile di diverse interpretazioni mentre è "concordante" quando vi siano più indizi che confluiscono nella medesima direzione.

È sufficiente, ai fini della segnalazione, che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito/criminoso.

Dunque, è necessario che risultino chiare:

- o le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- o la descrizione del fatto;
- o le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È molto utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

6.3 Gestione delle segnalazioni

Il processo di gestione delle Segnalazioni, i cui principi, responsabilità ed attività sono descritti nei paragrafi che seguono, si inquadra all'interno della *Funzione Audit Corporate e della Direzione Legal & Corporate Affairs* della Società che rivestiranno il ruolo di canale di segnalazione interno ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 24/2023.

La gestione delle segnalazioni viene svolta dalla *Funzione Audit Corporate e/o dalla Direzione Legal & Corporate Affairs* nel rispetto dei principi stabiliti dagli Standard Internazionali per la pratica professionale dell'Internal Audit nonché dal Codice Etico e di Condotta della Società.

Qualora, le eventuali Segnalazioni riguardino una notizia di comportamento illecito realizzato da parte del Responsabile della *Funzione di Audit Corporate e/o della Direzione Legal & Corporate Affairs* del Gruppo Italiaonline S.p.A. e/o le Funzioni alle stesse dipendenti, al Responsabile delle predette Funzioni verrà tempestivamente inibito l'accesso alla Piattaforma Whistleblowing (c.d. *Whistlelink*) e la segnalazione sarà trasmessa senza indugio ai membri dell'Organismo di Vigilanza della Società che gestiranno la segnalazione medesima seguendo i criteri annunciati nella presente Policy.

7. Ambito soggettivo

7.1 Persona del segnalante

La persona del segnalante è considerata la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Stante a quanto disposto dal D.lgs. n. 24/2023 sono ricompresi nell'ambito soggettivo **tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con il Gruppo Italiaonline S.p.A., pur non avendo la qualifica di dipendenti**, come volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno, collaboratori autonomi, liberi professionisti, azionisti e agli amministratori, fornitori, **più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con il Gruppo Italiaonline** e, seppur a determinate condizioni, coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con il Gruppo Italiaonline S.p.A. (in fase di trattative precontrattuali) nonché coloro il cui rapporto sia cessato o che siano in periodo di prova.

Al novero dei soggetti soprammenzionati sono assicurate le tutele della nuova disciplina, introdotte con il D.lgs. n. 24/2023, di seguito esplicate.

7.2 I soggetti diversi da chi segnala nei cui confronti valgono il divieto di ritorsione e le misure di protezione

Le tutele della nuova disciplina, esplicate all'interno del successivo paragrafo 10), sono riconosciute anche a quei soggetti diversi dalla persona del segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Si tratta, infatti, di:

- **Facilitatore**
- **Persone del medesimo contesto lavorativo;**
- **Collegli di lavoro;**
- **Enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi;**
- **Enti per i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;**

- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

8. Ambito oggettivo

8.1 L'oggetto della segnalazione

La nuova normativa *Whistleblowing* introdotta con il D.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia **le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.**

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni commesse (Es: occultamento e/o distruzione di prove circa la commissione di una violazione).

Si evidenzia che non sono ricomprese nel novero delle informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili:

- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. "voci di corridoio").

All'interno della tabella sottostante sono indicate le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione ai sensi e per gli effetti della nuova normativa (D.lgs. n. 24/2023), ovvero:

VIOLAZIONI OGGETTO DI SEGNALAZIONE	
VIOLAZIONI DI DIRITTO NAZIONALE	VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UE
Illeciti civili	Illeciti commessi in violazione della normativa UE indicata nell'Allegato1 al D.lgs. n. 24/2023
Illeciti amministrativi	Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
Condotte illecite rilevanti ai sensi del Modello 231	Atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali
Illeciti penali	Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea
Illeciti contabili	

8.2 Segnalazioni con contenuti "esclusi" dall'applicazione della disciplina Whistleblowing

Non possono essere oggetto di segnalazione secondo quanto stabilito dalla disciplina Whistleblowing:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli Atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.

- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

8.3 L'attinenza con il contesto lavorativo del segnalante

Appare utile evidenziare che le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza all'interno del contesto lavorativo.

In virtù delle disposizioni del nuovo decreto n. 24/2023 che individua quali sono i soggetti legittimati a segnalare, divulgare, e denunciare, l'accezione da attribuire al *contesto lavorativo* deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro *in senso stretto* con la Società, ovvero, con il Gruppo Italiaonline, occorre, infatti considerare all'interno del contesto lavorativo tutti coloro i quali hanno instaurato con il Gruppo Italiaonline altri tipi di rapporti giuridici.

Nello specifico, ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, fornitori, azionisti della Società o dell'ente pubblico ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni amministrative, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza.

Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

8.4 Le segnalazioni anonime e la loro trattazione

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, saranno equiparate a **segnalazioni ordinarie** e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza ordinari.

In ogni caso, il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, nelle modalità di seguito esplicate nel successivo paragrafo 8.5), può beneficiare della tutela prevista dalla normativa a fronte di misure ritorsive.

8.5 Le comunicazioni delle ritorsioni all'ANAC

Nel caso in cui i soggetti segnalanti ritengono di aver subito delle ritorsioni a seguito di una segnalazione *Whistleblowing*, gli stessi possono comunicare tale circostanza all'ANAC.

Inoltre, sono inclusi nella categoria di soggetti che possono comunicare all'ANAC le ritorsioni anche coloro i quali hanno un legame qualificato con il segnalante, ovvero:

- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo;
- colleghi di lavoro.

È necessario che il segnalante fornisca ad ANAC **elementi oggettivi dai quali sia possibile la conseguenzialità tra la segnalazione effettuata e la lamentata ritorsione**.

Difatti, le comunicazioni di ritorsioni devono essere trasmesse all'ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

È importante, quindi, che il soggetto che ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi dall'ANAC per non vanificare le tutele previste in merito.

In ogni caso, se per errore dovesse pervenire alla *Funzione Audit Corporate e/o alla Direzione Legal & Corporate Affairs*, o qualsivoglia altra Funzione e/o Direzione, una comunicazione di ritorsione, quest'ultime 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.

Tuttavia, sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC eventuali ritorsioni le organizzazioni delle rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative all'interno della Società.

Resta inteso che i Rappresentanti Sindacali beneficiano in quanto tali della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, così come dispone il D.lgs. n. 24/2023 e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante.

9. I canali di presentazione delle segnalazioni

9.1 La piattaforma *Whistlelink* e le altre modalità di segnalazione

La Società ha istituito un canale di segnalazione interna attraverso una piattaforma Whistleblowing denominata *Whistlelink* pubblicata e resa accessibile sia sul sito corporate della Società raggiungibile attraverso il link <https://www.italiaonline.it/corporate/chi-siamo/>, sia all'interno della intranet aziendale raggiungibile attraverso il link <https://noi.italiaonline.it/communication/Pages/Whistleblowing.aspx> tramite la quale i soggetti interessati possono inoltrare le segnalazioni.

La piattaforma è completamente erogata su infrastruttura esterna alla Società e garantisce anche una fruizione anonima, l'accesso alla piattaforma, infatti, è soggetto alla politica "*no-log*" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo; ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale anche nel caso in cui venisse effettuato da un dispositivo connesso alla rete aziendale.

Le segnalazioni possono essere inviate anche in forma scritta.

In tal ultimo caso dovranno essere spedite per posta ordinaria indirizzando la Segnalazione medesima all'indirizzo della Società del Gruppo Italiaonline, all'interno della quale si è potenzialmente consumato il fatto illecito, ovvero, al seguente indirizzo:

- Società Italiaonline S.p.A. - Via del Bosco Rinnovato, n. 8 Palazzo U4 – 20057 - Assago – Milanofiori Nord (MI) – Alla cortese attenzione della *Funzione Audit Corporate e/o della Direzione Legal & Corporate Affairs*.

Invece, per quanto concerne le segnalazioni in forma orale sarà necessario organizzare un incontro diretto con la *Funzione Audit Corporate e/o con la Direzione Legal & Corporate Affairs*, inviando una preventiva richiesta di appuntamento al presente indirizzo mail segnalazioni@italiaonline.it con la seguente indicazione:

Oggetto: "*Incontro segnalazione whistleblowing*"

A seguito della predetta richiesta il soggetto verrà ricontattato dalla *Funzione di Audit Corporate e/o dalla Direzione Legal & Corporate Affairs* entro 7 giorni lavorativi, le quali provvederanno a fissare un incontro indicando il giorno, il luogo e l'ora.

Inoltre, si specifica che resta ferma e invariata la modalità di segnalazione all'indirizzo dell'Organismo di vigilanza (OdV) di ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di norme comportamentali di cui al Codice Etico, alle Linee di Condotta e al Modello 231.

Infine, si evidenzia che è stato istituito presso l'ANAC un **canale di segnalazione esterna** raggiungibile attraverso il link <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F> il quale risulta fruibile a determinate condizioni, di seguito meglio evidenziate all'interno del successivo paragrafo 11).

9.2 Ricezione della segnalazione nel canale interno

Il Responsabile della *Funzione di Internal Audit Corporate e/o della Direzione Legal & Corporate Affairs* della Società si impegna, in ottemperanza a quanto dispone la legge in materia, a fornire un primo riscontro **entro 7 giorni lavorativi dal ricevimento delle Segnalazioni** e, nel rispetto, in particolare e tra l'altro dei principi di imparzialità e riservatezza, mantenendo e garantendo l'anonimato del segnalante, avrà facoltà di coinvolgere, a seconda del caso e delle esigenze, altre funzioni aziendali competenti.

La Piattaforma *Whistlelink* non permette la cancellazione delle segnalazioni creando automaticamente un Registro delle Segnalazioni nel quale sono archiviate le segnalazioni ricevute e registrate le relative e conseguenti azioni attuate sino alla chiusura delle stesse, dove verrà indicato il motivo della chiusura.

9.3 Analisi della segnalazione

In questa fase il canale di segnalazione interno dovrà verificare la fondatezza della segnalazione e la relativa credibilità, anche avvalendosi di supporti specialistici esterni.

La durata di questa attività di analisi non può superare i 90 giorni, termine entro il quale dovrà essere dato al segnalante un riscontro della segnalazione. Non sono prese in carico le Segnalazioni non fondate da fatti ovvero indizi precisi e concordanti e aventi mera finalità delatoria a carico del soggetto Segnalato.

Il Responsabile della *Funzione di Audit Corporate e/o della Direzione Legal & Corporate Affairs* tiene costantemente aggiornato l'Organismo di Vigilanza circa le attività di accertamento in corso di svolgimento e l'esito delle verifiche, nonché semestralmente circa le Segnalazioni ricevute.

Nel rispetto della normativa in materia di whistleblowing le segnalazioni interne ed esterne, nonché la relativa documentazione **saranno conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione**, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

9.4 Attuazione delle azioni definite in fase di Analisi della segnalazione

A conclusione delle attività di analisi e verifica, qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della *Funzione di Audit Corporate e/o della Direzione Legal & Corporate Affairs* provvede a darne comunicazione scritta alla Direzione competente della Società, nonché, naturalmente, all'OdV.

A tale comunicazione scritta vengono, altresì, allegate le relative evidenze a supporto dell'attività di verifica effettuata.

In caso di accertata fondatezza di una segnalazione, la Società adotterà gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni e le azioni a tutela della Società coinvolta.

All'esito di tale attività, il responsabile della funzione di *Audit Corporate e/o della Direzione Legal & Corporate Affairs* provvede ad informare il segnalante attraverso la Piattaforma *Whistlelink*.

Il Responsabile della *Direzione Legal & Corporate Affairs* riferisce circa le segnalazioni ricevute al Consiglio di Amministrazione nell'ambito della propria relazione annuale.

Nel caso in cui, l'Organismo di Vigilanza abbia gestito la segnalazione pervenuta, per aver inibito alla *Funzione di Audit Corporate e/o alla Direzione Legal & Corporate Affairs* l'attività di gestione della stessa, l'Organismo di Vigilanza medesimo provvederà a darne comunicazione all'interno della propria relazione annuale al Consiglio di Amministrazione.

10. Tutele

Il sistema di protezione previsto dal nuovo d.lgs. n. 24/2023 si compone dei seguenti tipi di tutela:

- a) la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- b) la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dalla Società in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- c) le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
- d) la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

10.1 Il divieto di rinunce e transazioni

Sono vietate rinunce e transazioni, non sottoscritte in sede protetta, dei diritti e dei mezzi di tutela previsti in materia di *Whistleblowing*.

10.2 Tutela del segnalante

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto, **ad eccezione dei casi in cui sia configurabile in capo allo stesso una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge** (ad esempio in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ecc.).

In caso di segnalazione non anonima, **l'identità del segnalante non può essere rivelata salvo suo espresso consenso**.

Tutte le Funzioni aziendali che sono eventualmente coinvolte nella gestione di tale tipo di segnalazione sono tenute alla massima riservatezza di tali informazioni ivi contenute e all'identità del segnalante.

La violazione della riservatezza in ordine all'identità del segnalante costituisce illecito disciplinare.

Il procedimento disciplinare e le sanzioni eventualmente conseguenti sono coerenti con le procedure aziendali in materia, nonché con le previsioni del CCNL di riferimento.

Sono fatte salve ulteriori responsabilità previste dalla normativa vigente.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente Policy **sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante/dipendente per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione**.

Si intende per 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*"

Al riguardo, per misure discriminatorie e ritorsive si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- licenziamento;
- demansionamento;
- iniziative disciplinari ingiustificate;
- molestie o altre interferenze che rendano le condizioni di lavoro intollerabili o comunque immotivatamente gravose.

La Società, coerentemente con le previsioni di cui alla Legge sul Whistleblowing, si riserva il diritto di adottare le opportune azioni disciplinari o sanzionatorie nei confronti di chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti discriminatori o ritorsivi contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla presente Policy, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, **nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.**

Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, ogni altra ipotesi di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto del Whistleblowing.

Nelle ipotesi di Segnalazione effettuate nelle forme e nei limiti di cui alla Policy il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del Codice penale e all'articolo 2105 del Codice civile.

10.3 Tutela del segnalato

Resta salva e impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante/dipendente nell'ipotesi di segnalazioni calunniose o diffamatorie ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare con riferimento e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, e comunque ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione di quanto previsto e oggetto della Procedura.

È assicurata, inoltre, la tutela del segnalante, nei casi in cui, ad esito delle verifiche, la segnalazione stessa risulti infondata ed effettuata al solo scopo di nuocere al segnalato, la *Funzione di Audit Corporate e/o la Direzione Legal & Corporate Affairs* comunicherà al segnalato medesimo l'avvenuto invio di una segnalazione a suo carico e la relativa infondatezza a seguito delle verifiche svolte.

11. Il canale di segnalazione esterno

11.1 Condizioni necessarie per utilizzare il canale di segnalazione esterno (ANAC)

Ferma restando la preferenza per il canale interno, il nuovo D.lgs. n. 24/2023 prevede sia per i soggetti del settore pubblico che privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un **canale esterno** (<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>).

L'ANAC è infatti competente ad attivare e gestire detto canale 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.

L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione attraverso l'utilizzo del canale esterno se, al momento della sua presentazione:

- a) **il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati.**
- b) **nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna non sia prevista.**
- c) **la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati.**

- d) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:
- **alla stessa non sarebbe dato efficace seguito.** Ciò si verifica quando, ad esempio, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;
 - **questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione** (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante).
- e) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

12. Formazione

Il Gruppo Italiaonline al fine di garantire una reale ed effettiva conoscenza della normativa sul Whistleblowing attiva per i propri dipendenti un corso di formazione ad hoc.

13. Entrata in vigore

La Policy entrerà in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione e/o distribuzione.

La Policy sarà disponibile anche sulla Intranet aziendale ovvero, per le controllate, su apposite aree documentali e sul sito corporate di Italiaonline S.p.A. e sul sito di Bizpal S.r.l.

14. Elenco Allegati

- *Allegato A* – Aziende del Gruppo per le quali è valida la Group Whistleblowing Company Policy