

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING
DEL GRUPPO TESSELLIS**

TESSELLIS

Sede Legale Località Sa Illetta km 2.300, 09123 Cagliari, Italia | Tel. +39 070 4601 1

Cap. Soc. 208.992.730,17 i.v. | P.IVA 02375280928 | R.E.A. 191784 | C.C.I.A.A. Cagliari | tessellis.it

SOMMARIO

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. LA SEGNALAZIONE	3
2.1. Cosa è una segnalazione e fattispecie escluse.....	3
2.2. Chi può fare le segnalazioni	5
Caratteristiche di una segnalazione.....	6
2.3.	6
2.4. Contenuto della segnalazione.....	7
3. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE.....	8
3.1. Scopo e descrizione del processo	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2. La piattaforma IntegrityLine del Gruppo Tessellis.....	8
3.3. Gestione della segnalazione	9
3.4. 4.5 L'esecuzione dell'istruttoria.....	10
3.5. 4.6 Reporting	11
3.6. 4.7 Azioni correttive: il monitoraggio	12
4. TUTELE.....	12
4.1. Diritto alla Riservatezza:.....	12
4.2. Divieto di ritorsioni.....	13
5. TRATTAMENTO DEI DATI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE....	14
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	15
GLOSSARIO	15



1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata.

La procedura è anche finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”* (cd. disciplina *Whistleblowing*). Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura, resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

La presente procedura integra il Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 (d’ora in poi anche MOG 231) di Tessellis S.p.A. e di Tiscali Italia S.p.A., pur avendo ad oggetto anche Segnalazioni che non afferiscono all’ambito di applicazione dei MOG 231. Le Segnalazioni riferibili ai MOG 231 o al Codice Etico dovranno essere obbligatoriamente inoltrate agli Organismi di Vigilanza delle società italiane, da parte del Gestore della Segnalazione.

La Procedura si applica a Tessellis S.p.A. ed alla sua controllata Tiscali Italia S.p.A. Il presente documento costituisce inoltre un riferimento per le altre società controllate del Gruppo Tessellis (come indicate nell’allegato A della presente procedura) non rientranti nel perimetro di applicazione della Procedura, che possono recepirla, in conformità alle normative, ai processi ed agli assetti organizzativi specifici.

2. LA SEGNALAZIONE

Per Segnalazione si intende la comunicazione, scritta o orale, di informazioni o sospetti fondati su Violazioni di cui il Segnalante è venuto a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro.

2.1. Cosa è una Violazione e fattispecie escluse

Il provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, vale a dire il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, si riferisce unicamente a segnalazioni relative alle seguenti Violazioni:

- A. Violazioni di disposizioni nazionali, ed in particolare:
 - a. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - b. per le società italiane del Gruppo, condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei relativi Modelli di organizzazione gestione e controllo, anche se resta in vigore l’apposita casella di posta elettronica dell’Organismo di Vigilanza delle diverse società, al quale fare specifiche segnalazioni: organismodivigilanza@tiscali.com

B. Violazioni di disposizioni europee, in particolare:

- a. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- b. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- c. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- d. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Tessellis S.p.A. ha inteso estendere l'applicabilità della presente procedura e le tutele previste dalla normativa *Whistleblowing* anche alle segnalazioni che abbiano ad oggetto frodi o in ogni caso atti a danno delle società del Gruppo e violazioni di procedure interne.

Pertanto, le segnalazioni possono avere ad oggetto anche:

1. violazioni di *policy* o procedure interne;
2. qualunque comportamento in danno degli interessi della Società;
3. eventuali violazioni o criticità per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
4. violazioni o tentativi di violazione della sicurezza informatica;
5. controlli di processo o disapplicazione di procedure operative o di *compliance*.

Fattispecie escluse

Sono escluse dalle tutele del *whistleblowing* le segnalazioni:

- 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 che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, così come segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- 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, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato 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.

2.2. Chi può fare le segnalazioni

I soggetti che possono effettuare una segnalazione e a cui la norma riserva le tutele riconosciute dalla nuova disciplina, sono:

- **lavoratori subordinati**, ivi compresi i:
 - lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
 - lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017)
- **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i:
 - lavoratori autonomi indicati al capo I della L. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V cod.civ., ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo cod.civ.;
 - titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, *business partner*, agenti di vendita, che prestano la loro attività lavorativa per Tiscali organizzandola autonomamente;
 - titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.
- **liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.
- **tirocianti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Tiscali Italia S.p.A. che rischiano di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro

negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.

- **azionisti** persone fisiche che detengono azioni in una società di natura privata. Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti della società.
- **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso Tessellis S.p.A o Tiscali Italia S.p.A. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza.

La tutela è inoltre riconosciuta, oltre che al Segnalante, anche a quei soggetti che 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. In particolare:

- **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;
- **persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- **colleghi di lavoro del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- **enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- **enti** presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d);
- **enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

2.3. Caratteristiche di una segnalazione

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la verifica dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere le segnalazioni (Gestore delle Segnalazioni).

In particolare, è necessario che risultino chiare:

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

2.4. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi possibili a sua conoscenza, utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il Segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

A tal fine, di seguito si riportano gli elementi che le segnalazioni dovrebbero preferibilmente riportare:

- la società del Gruppo presso cui è stato rilevata la violazione;
- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività), ovvero i soggetti che hanno concorso alla commissione dell'illecito;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale dedicato.

2.5. Le segnalazioni anonime

I Segnalanti anonimi devono essere consci del fatto che la loro segnalazione potrebbe comportare maggiori difficoltà di accertamento. In ogni caso, il Segnalante che non occultasse la propria identità sarà tutelato nell'identità, come meglio specificato nel paragrafo "TUTELE".

Qualora il Segnalante volesse rivelare la propria identità, lo potrà fare solo nel corso della segnalazione ed in ogni caso il Gestore della Segnalazione è tenuto a mantenere la riservatezza sull'identità

L'invio di Segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave o ritenibili palesemente infondate, saranno sanzionabili in conformità al sistema disciplinare aziendale.

3. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

3.1. I Canali per effettuare una Segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i Canali appositamente predisposti. La normativa di riferimento, individua diverse tipologie di canali:

1. canali interni istituiti da Tessellis S.p.A.;
2. canale esterno presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito, ANAC);
3. divulgazioni pubbliche;
4. denuncia all'Autorità Giudiziaria.

La presente procedura si riferisce unicamente ai canali interni che vanno utilizzati come canale prioritario; solo in via secondaria è possibile accedere ai canali esterni. Per maggiori informazioni sull'utilizzo dei canali esterni, si rimanda al sito web dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>).

I canali interni istituiti da Tessellis S.p.A. sono:

1. segnalazione **in forma scritta attraverso la piattaforma** IntegrityLine all'indirizzo <https://tessellis.integrityline.com>
2. segnalazione **in forma orale alla casella vocale** (con distorsione della voce per garantire anonimato) **presente sulla piattaforma** IntegrityLine all'indirizzo <https://tessellis.integrityline.com>
3. canali già previsti dall'Organismo di Vigilanza di Tessellis S.p.A. e Tiscali Italia S.p.A. che di seguito si riepilogano:
 - a. casella e-mail Tiscali Italia S.p.A.: organismodivigilanza@tiscali.com
 - b. Casella e-mail Tessellis: organismo.divigilanza@tessellis.it
 - c. Indirizzo di posta ordinaria del Presidente OdV: Avv.to Maurizio Piras Viale Trieste 3, 09123 Cagliari.

Nell'Allegato 2 sono riportate le istruzioni operative di utilizzo della piattaforma IntegrityLine di Tessellis S.p.A., ancorché il suo utilizzo sia guidato e del tutto intuitivo.

3.2. La piattaforma IntegrityLine del Gruppo Tessellis

La piattaforma IntegrityLine di Tessellis permette e guida l'effettuazione della segnalazione in forma scritta, garantendo la totale anonimizzazione del mittente, ed è strutturata affinché tutte le informazioni relative alla segnalazione e alla sua gestione successiva non lascino mai la piattaforma, godendo così di appositi presidi di sicurezza.

La consultazione delle informazioni presenti sulla piattaforma è limitata ai soli Gestori della Segnalazione e ad eventuale personale, interno o esterno, coinvolto dai Gestori stessi nelle attività di analisi ed abilitati con specifici profili limitati di accesso al sistema. Tutte le attività sono tracciate dalla piattaforma attraverso *log*.

Attraverso la piattaforma è inoltre possibile effettuare una segnalazione vocale, anch'essa completamente anonima poiché il *software* distorce la voce rendendola irriconoscibile.

Al momento del salvataggio della segnalazione, la piattaforma assegna un codice identificativo e richiede l'inserimento da parte del Segnalante di una *password*: in questo modo saranno create le credenziali personali del Segnalante con le quali sarà possibile accedere nuovamente alla piattaforma per visualizzare la presa in carico della segnalazione, le diverse comunicazioni col gestore delle segnalazioni e la conclusione delle eventuali indagini.

Le credenziali e le *password*, così come i dati mantenuti nella piattaforma, sono criptati così da essere inaccessibili a chiunque non sia in possesso delle credenziali. Anche eventuali documenti allegati dal Segnalante sono ripuliti da eventuali *cookies* o *metafile* così da non essere riconducibili al Segnalante stesso.

Inoltre la piattaforma risiede su *server* esterni al Gruppo Tessellis gestiti dal fornitore EQS che risiedono in Germania e sono dotati di adeguate misure di sicurezza.

La piattaforma informatica garantisce l'assoluto anonimato del Segnalante (anche a livello di impossibilità di tracciatura informatica). del Segnalato e del Segnalante.

3.3. Gestione della segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni è tenuto al rispetto di indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione che la tutela delle persone segnalanti.

Il Gestore dovrà:

- rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento entro sette (7) giorni;
- garantire il corretto seguito delle segnalazioni;
- mantenere ove necessario le interlocuzioni con il Segnalante;
- dare riscontro entro tre (3) mesi dalla ricezione della Segnalazione circa lo stato della medesima;
- fornire un riscontro al Segnalante al termine dell'istruttoria.

Con riferimento al riscontro, da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al Segnalante.

Procedura Whistleblowing Gruppo Tessellis

Sono stati identificati quale Gestore delle Segnalazioni un avvocato esterno all'organizzazione aziendale ed un membro della funzione *Internal Audit* di Gruppo, entrambi soggetti indentificati e nominati dal Consiglio di Amministrazione di Tessellis ed in possesso delle necessarie caratteristiche di autonomia, indipendenza ed imparzialità richieste dalla norma.

Chiunque riceve una Segnalazione, in qualsiasi forma (orale o scritta), deve trasmetterla tempestivamente al gestore della Segnalazione, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento utilizzando i canali interni messi a disposizione da Tessellis S.p.A. sopra descritti, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (ove noto).

È, altresì, tenuto a trasmettere l'originale della Segnalazione, inclusa eventuale documentazione di supporto, nonché l'evidenza della comunicazione al Segnalante dell'avvenuto inoltro della Segnalazione.

Non può trattenere copia dell'originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

Lo stesso è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

3.4. Approfondimenti sulla Segnalazione

Il Gestore della Segnalazione dovrà accertare che la segnalazione rientri negli ambiti previsti dal *whistleblowing* e ne valuterà l'ammissibilità. In caso di valutazione di inammissibilità della segnalazione ne darà riscontro al Segnalante attraverso I canali previsti.

L'inammissibilità della Segnalazione può essere determinata da:

- assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- indicazioni di violazioni non ammesse;
- contenuto generico o non adeguatamente circostanziato;
- dichiarazioni palesemente infondate;
- documentazione a corredo non appropriata o inerente;
- segnalazione riferita a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove non siano indicate nuove informazioni rilevanti.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

Se invece valutata l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni effettua approfondimenti volti unicamente a verificare la fondatezza della Segnalazione, per poi attivare le strutture aziendali o gli organi giudiziari preposti ad una successiva istruttoria.

Non spetta al Gestore della Segnalazione accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ciascuna società ovvero della magistratura.

Il Gestore delle Segnalazioni deve obbligatoriamente coinvolgere il Presidente di ciascuno degli Organismi di Vigilanza delle società italiane di Tessellis S.p.A. e Tiscali Italia S.p.A. qualora la Segnalazione abbia ad oggetto una violazione riferibile ad uno dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo.

Le attività di approfondimento che svolge il Gestore delle Segnalazioni sono effettuate ricorrendo, a titolo non esaustivo, a:

- i. dati/documenti aziendali utili ai fini della comprensione dei fatti segnalati (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati);
- ii. evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali;
- iii. ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.
- iv. banche dati esterne (es. *info provider*/banche dati su informazioni societarie);
- v. fonti aperte;
- vi. di esperti o periti esterni a Tessellis S.p.A. e/o alle Società Controllate, se ritenuto opportuno e di concerto con la società coinvolta.

Ove necessario, il Gestore delle Segnalazioni può anche coinvolgere funzioni aziendali non coinvolte nella segnalazione, sia per effettuare approfondimenti tecnici, sia per coinvolgere eventuali consulenti della società per consulenze specialistiche, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Nell'acquisire atti e documenti da altri uffici, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, il Gestore delle Segnalazioni deve sempre avere cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Per lo svolgimento degli approfondimenti, il Gestore della Segnalazione può avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona, se il Segnalante lo richiede o si mostra disponibile.

3.5. Reporting

Il Gestore della Segnalazione è tenuto ad effettuare semestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale di Tessellis S.p.A. un riepilogo delle segnalazioni ricevute, omettendo i dati personali contenuti ma fornendo evidenza di:

- numero segnalazioni ricevute;
- numero segnalazioni ritenute inammissibili;
- numero di segnalazioni gestite e esiti delle stesse;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, da adottate a cura del competente *management* che viene informato sugli esiti delle analisi.

Il Gestore della Segnalazione, inoltre, fornisce un *report* annuale ai Presidenti di ciascuno degli Organismi di Vigilanza riepilogando le segnalazioni di propria competenza. Si ricorda infatti che i Presidenti degli Organismi di Vigilanza devono essere sempre coinvolti

Procedura Whistleblowing Gruppo Tessellis

tempestivamente per tematiche afferibili ai MOG 231 e al Codice Etico relativamente alle società da essi vigilate.

I *report* sono predisposti garantendo l'anonimato degli interessati ed in coerenza con le tutele fornite al Segnalante, ai soggetti coinvolti e ai segnalati

3.6. Azioni correttive: il monitoraggio

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del Gestore della Segnalazione informare il *management* delle aree/processi oggetto di verifica, il quale dovrà definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione alla Funzione Internal Audit.

L'Organismo di Vigilanza monitora l'avanzamento delle azioni correttive attraverso i flussi informativi appositamente istituiti e per i quali si rimanda ai rispettivi MOG 231.

4. TUTELE

Le tutele previste dalla normativa sul *whistleblowing* consistono nel:

- garantire **riservatezza e confidenzialità**;
- vietare **atti ritorsivi**.

Le garanzie riguardano il Segnalante e i soggetti indicati nel paragrafo 3, direttamente o indirettamente legati al Segnalante.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del GDPR (Regolamento (UE) 2016/679 sulla Protezione dei Dati –) e dell'art. 2 -*quaterdecies* del D.Lgs. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

4.1. Diritto alla Riservatezza:

La riservatezza riguarda sia l'identità del Segnalante che tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

Tali informazioni possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;

Procedura Whistleblowing Gruppo Tessellis

- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La riservatezza riguarda:

- identità del Segnalante;
- identità del segnalato;
- contenuto della segnalazione;
- eventuali documenti allegati alla segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Funzione *People Value*, in linea con le previsioni di cui al paragrafo 8 del MOG 231 ("Sistema Disciplinare").

4.2. Divieto di ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. Il legislatore ha infatti accolto una nozione ampia di ritorsione, intendendo: *«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»*.

Pertanto, la tutela nei confronti del Segnalante si estende ai seguenti ambiti:

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono atto ritorsivo:

- 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC. Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore. Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, si rinvia alla specifica disciplina contenuta al paragrafo 8 del MOG 231 ("Sistema Disciplinare") per eventuali conseguenze sul piano disciplinare di competenza della Funzione Chief People Value.

5. TRATTAMENTO DEI DATI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto della piattaforma, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679, al D.Ls. 196/2003 e al D. Lgs. 51/2018.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sulla piattaforma di gestione della segnalazione.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, la funzione *Internal Audit* cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura, avvalendosi della Piattaforma, la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione all'Organismo di Vigilanza. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente. Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

Procedura Whistleblowing Gruppo Tessellis

6. RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (Decreto Whistleblowing)
- Direttiva UE 2019/1937 e relative norme di attuazione in materia di segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione Europea
- ANAC Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - 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.
- Codice Etico del Gruppo Tessellis;
- Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalle società italiane del Gruppo Tessellis;
- Reg. UE 679/2016 e D.Lgs. 196/03 e disposizioni normative collegate in materia di protezione dei dati personali

7. GLOSSARIO

Ai fini della presente Procedura si intende per:

- **Divulgazione pubblica:** 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. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni; ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; iii) 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 stessa;

- **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- **Gestore della Segnalazione:** la persona con caratteristiche di indipendenza, autonomia e imparzialità incaricata dal Consiglio di Amministrazione di ricevere le segnalazioni e definire le attività successive di presa in carico.
- **Gruppo Tessellis:** Tessellis S.p.A. e/o le sue società controllate;
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;
- **Modello Organizzativo 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Tessellis S.p.A. e dalle Società Controllate ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza:** l'Organismo di Vigilanza di Tessellis S.p.A. o il Collegio Sindacale delle Società Controllate nelle funzioni di Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi dell'art. 6, punto 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo 231 e di curarne l'aggiornamento;
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;
- **Personale Tessellis:** coloro che sono legati a Tessellis S.p.A. o alle Società Controllate da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di Tessellis S.p.A. e delle Società Controllate (anche qualora esercitino tali funzioni in via di mero fatto);
- **Segnalante:** la persona che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica;
- **Segnalazione:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite i canali di segnalazione interni del Gruppo Tessellis messi a disposizione o esterni, attivati dall'ANAC o effettuati all'autorità giudiziaria. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra 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; ii) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive; iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale interno;
- **Segnalazione anonima:** Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;
- **Società Controllate:** le società controllate del Gruppo Tessellis, escluse le società quotate e quelle estere, alle quali si applica in via diretta la presente Procedura;
- **Terzi:** le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale del Gruppo Tessellis, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con Tessellis S.p.A. e/o con le Società Controllate, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i *partner*, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale del Gruppo Tessellis.