

Procedura Whistleblowing

1. PREMESSA

Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali" [che ha esteso l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della normativa di riferimento, nonché l'ambito di tutela del segnalante e dei soggetti a lui/lei collegati in relazione agli obblighi di riservatezza e ai divieti di ritorsione nel caso in cui vengano segnalati illeciti tra quelli previsti dalla normativa applicabile conosciuti nell'ambito del contesto lavorativo], prevede la disciplina del *whistleblowing* sia nel settore pubblico che nel settore privato. Il D.Lgs. n. 24/2023 abroga l'art. 6 commi 2-ter e 2-quater del Decreto 231/2001, nonché l'art. 3 della L.179/2017.

Inoltre, il D.Lgs. n. 24/2023 modifica l'art. 6 comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 che ha ora il seguente tenore: *"I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)"*.

A tal fine, il Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del medesimo D.lgs. 231/01 ("**Modello**") da Toyota Motor Italia S.p.A. (di seguito, "**TMI**" o "**Toyota**" o semplicemente "**Società**") prevede, quale proprio requisito di idoneità, l'implementazione di una apposita procedura, che del Modello medesimo è parte integrante (quale suo **Allegato 2**), al fine di disciplinare il predetto sistema di segnalazione di illeciti e violazioni del Modello (c.d. **whistleblowing**).

2. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il *whistleblowing* è il sistema di segnalazione con il quale un soggetto operante per conto della Società (o comunque legato alla Società) contribuisce o può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la medesima Società tra quelle previste dalla normativa applicabile.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quindi quello di risolvere o, se possibile, di prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito aziendale o da un'irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

La presente procedura, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, regola quindi, anche attraverso indicazioni operative, il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi D.lgs. 231/01, nonché delle violazioni del relativo Modello, trasmesse dal segnalante (*whistleblower*). Il presente documento disciplina, inoltre, le forme di tutela della riservatezza del segnalante per evitare possibili ritorsioni nei suoi confronti.

La presente procedura operativa si applica a qualsiasi segnalazione, come di seguito definita al par. 5 che segue, effettuata dai soggetti meglio individuati al successivo par. 4, attraverso gli appositi canali di comunicazione istituiti dalla Società e indicati al par. 7, riservati e messi a disposizione dalle Società ai fini di cui sopra.

3. DEFINIZIONI E RIFERIMENTI NORMATIVI

Codice Etico: il codice di condotta di TMI che costituisce l'Allegato 1 al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di TMI.

Destinatari: i soggetti individuati come destinatari della segnalazione come indicati al par. 6.

D.lgs. 231/01: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

D.lgs. n. 24/2023: il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 di 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.

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di TMI, predisposto al fine di prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/01.

OdV o Organismo di Vigilanza: Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01.

TMI, Toyota, Società: Toyota Motor Italia S.p.A., il cui Consiglio di Amministrazione ha adottato la presente procedura aziendale.

Whistleblowing: il sistema di segnalazione di illeciti o violazioni del Modello.

Whistleblower: la persona segnalante così come definita ai sensi della normativa applicabile e ai sensi del successivo par. 4.

4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

I lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari, i tirocinanti (anche non retribuiti) che prestano la propria attività presso TMI, gli assunti in periodo di prova, coloro che non hanno ancora instaurato rapporti giuridici con TMI qualora siano venuti a conoscenza della violazione nell'ambito del processo di selezione ovvero nelle fasi precontrattuali del rapporto, gli ex dipendenti che siano venuti a conoscenza delle circostanze segnalate durante il rapporto di lavoro con TMI, ovvero gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso TMI, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, possono trasmettere le segnalazioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023.

Ai predetti soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni e ai soggetti ad essi collegati la normativa applicabile riconosce anche le misure di protezione di cui al successivo par. 9.

Nella norma vigente ci si riferisce alla "persona segnalante" come: *"la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo"*.

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il soggetto che effettua la segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Destinatario di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la ricevibilità e la fondatezza della segnalazione.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (generalità che sarà tenuta riservata dal Destinatario della segnalazione); tale indicazione deve intendersi facoltativa: in caso di mancata indicazione, si applica quanto previsto dal paragrafo successivo in tema di segnalazioni anonime;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti precisi e concordanti oggetto di segnalazione che costituiscano o possano costituire un illecito rilevante ai fini del D.lgs. 231/01 e/o una violazione del Modello;

- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- e) indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

Sono ammesse anche le segnalazioni in forma anonima che saranno qualificate come segnalazioni ordinarie (anche se effettuate tramite l'applicativo informatico dedicato) e, pertanto, non sottoposte alla normativa di cui al D.Lgs. n. 24/2023 e alle rafforzate misure di protezione in favore del *whistleblower*; fermo restando che la predetta normativa diverrebbe applicabile qualora venisse successivamente svelata l'identità del *whistleblower* ovvero lo stesso subisse una ritorsione direttamente o indirettamente collegata alla segnalazione.

Può pertanto costituire oggetto di segnalazione ogni comportamento/atto, conosciuto nell'ambito del contesto lavorativo, idoneo a pregiudicare l'integrità dell'ente, posto in essere dai soggetti sopra indicati, che costituisca, anche solo potenzialmente:

- una condotta illecita che integri una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per le Società ai sensi del D.lgs. 231/01 e violazioni del Modello o del Codice Etico di TMI costituente allegato del Modello medesimo;
- una condotta commissiva od omissiva che integri un comportamento contrario al diritto dell'Unione europea o ad atti dell'Unione europea indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 a cui si rimanda per maggiore dettaglio e che si riportano di seguito:
 - ✓ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023, degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea di cui al predetto allegato o di quelli che, seppur non indicati nell'allegato, sono 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; 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;
 - ✓ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto privato pertinente dell'Unione europea;
 - ✓ atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 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;

- ✓ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea nei settori indicati nei punti che precedono.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni aventi ad oggetto questioni di carattere personale del segnalante o del segnalato (salvo che non si tratti di aspetti che abbiano un impatto a livello aziendale), rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Pertanto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la procedura di segnalazione, con le relative tutele, potrà non essere attivata, anche se la segnalazione sarà inviata/recapitata tramite le modalità previste dal presente documento, nelle seguenti circostanze:

- segnalazione non circostanziata che non consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria (ad es.: illecito commesso, periodo di riferimento, le cause e la finalità dell'illecito, persone/unità coinvolte etc.) ovvero segnalazioni fondate su meri sospetti o voci;
- segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla/e persona/e segnalata/e.

Rimane fermo il requisito della veridicità dei fatti e/o situazioni segnalati, a tutela del soggetto segnalato.

Non è necessario che il segnalante abbia la certezza che la violazione oggetto di segnalazione si sia effettivamente realizzata, ma è sufficiente che lo stesso abbia un fondato sospetto, basato su elementi fattuali concreti, che la violazione segnalata potrebbe essere commessa all'interno dell'organizzazione.

Pertanto, non hanno rilevanza le segnalazioni che si fondano su mere notizie o voci che non siano supportate da elementi fattuali in grado di ingenerare nel segnalante almeno un fondato sospetto.

6. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

I destinatari ("Destinatari") della segnalazione sono:

- a) il Compliance Officer interno di TMI che svolge anche il ruolo di Responsabile della funzione Legal & Compliance;
- b) il Compliance Officer esterno che riveste anche l'incarico di Presidente dell'OdV di TMI.

I Destinatari provvedono a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni e a tutelare l'identità dei segnalanti e dei soggetti coinvolti dalla segnalazione agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione, collegata direttamente o indirettamente alle segnalazioni.

Più in generale, i Destinatari gestiscono la segnalazione nel pieno rispetto di tutte le previsioni contenute nella normativa applicabile.

I Destinatari possono ricevere e gestire la segnalazione anche disgiuntamente; a tale scopo, i segnalanti hanno la possibilità di selezionare la gestione della segnalazione ad opera di uno solo dei Destinatari a tale scopo indicato.

7. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

La Società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle segnalazioni, predispone i seguenti alternativi canali di comunicazione:

- a) **applicativo informatico dedicato**: segnalazione inviata attraverso un apposito applicativo *web* (messo a disposizione da parte della Società e comunicato) reperibile sul sito *intranet* e *internet* della Società e/o App per Smartphone (solo per dipendenti). L'applicativo *web* consiste in una piattaforma

web accessibile da parte del segnalante per effettuare (anche in modalità orale) la segnalazione e dal Destinatario per la gestione della stessa (<https://toyota.segnalazioni.net>);

- b) **posta elettronica**: segnalazione effettuata tramite invio di una *e-mail* all'indirizzo gestito dall'Organismo di Vigilanza di TMI (odv231tmi@toyota-europe.com) che è tenuto a informare i Officers della segnalazione ricevuta.

Fermo restando che, nel caso in cui si utilizzi tale ultima modalità di trasmissione della segnalazione (posta elettronica), le segnalazioni medesime saranno qualificate e gestite come ordinarie e non alla stregua di quelle rientranti nella disciplina di cui al D.Lgs. n. 24/2023 e, pertanto, non saranno assicurate le medesime misure di protezione previste in favore del segnalante e dei soggetti a lui/lei collegati.

Qualora invece la segnalazione dovesse essere trasmessa mediante l'applicativo informatico dedicato i dati identificativi del segnalante saranno separati dal contenuto della segnalazione e conservati in maniera disgiunta dalla stessa, mediante adozione di un sistema crittografico. L'identità del segnalante potrà essere recuperata nei casi in cui ciò sia necessario per la difesa del segnalato o nell'ambito di un eventuale procedimento (disciplinare, penale etc.) a suo carico.

In tale ultimo caso la gestione della segnalazione avviene nel pieno rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, del D.Lgs. n. 24/2023, nonché delle indicazioni e dei chiarimenti forniti da ANAC all'interno delle *"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"* – approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e pubblicate in data 14 luglio 2023, nonché delle indicazioni di dettaglio fornite dalla Procedura Whistleblowing adottata da TMI.

Giova evidenziare che, nella ipotesi di segnalazioni che riguardino violazioni (del diritto nazionale o europeo) che consistono in illeciti riguardanti i settori di cui all'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 o che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea o riguardanti il mercato interno o che vanificano l'oggetto o la finalità degli atti della Unione Europea, si può ricorrere, ai fini della medesima segnalazione, anche al c.d. canale esterno (così come attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione) al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non risulta conforme a quanto previsto dalla normativa applicabile;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il predetto canale esterno istituito da ANAC viene gestito in conformità a quanto previsto dal *"Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne ed esercizio del potere sanzionatorio Anac"* – approvato con delibera dell'Autorità medesima n. 301 del 12 luglio 2023.

8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva della stessa nonché la tutela dei dati personali relativi al segnalante medesimo, anche ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

I Destinatari ricevono e gestiscono, anche disgiuntamente, le segnalazioni nel pieno rispetto di quanto al riguardo previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, anche in merito agli obblighi di tempestivo riscontro ed aggiornamento in favore del segnalante in relazione alla medesima segnalazione ricevuta.

I Destinatari (ovvero uno solo di essi), tramite l'applicativo informatico, entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, trasmettono al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione medesima.

I Destinatari (ovvero uno solo di essi) effettuano una prima istruttoria, per sua natura sommaria, sulla fondatezza e rilevanza della segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza, nonché della normativa giuslavoristica ed in tema di *privacy*.

Una volta riscontrata la fondatezza e la rilevanza della segnalazione ricevuta all'esito della verifica preliminare, i Destinatari sono tenuti a condurre una seconda istruttoria più approfondita, nell'ambito della quale, se lo ritengono, possono avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni ed uffici della Società (ed in particolare del responsabile del reparto interessato e del responsabile delle risorse umane) o di consulenti esterni remunerati dalla Società e ferma restando anche in tal caso la massima garanzia di riservatezza.

Nel caso in cui i Destinatari coinvolgano altri soggetti nella gestione della segnalazione dovranno comunicare, ai fini dell'istruttoria, solo il contenuto della segnalazione e non svelare l'identità del segnalante, a meno che questa informazione non sia strettamente necessaria per la gestione della segnalazione medesima. In ogni caso, i soggetti ausiliari saranno tenuti a rispettare tutte le misure di protezione a favore del segnalante imposte dalla normativa applicabile.

I Destinatari e i soggetti eventualmente coinvolti nell'istruttoria procedono a svolgere ogni attività ritenuta opportuna al fine tra l'altro di:

- valutare la gravità degli illeciti, delle violazioni e delle irregolarità denunciate e ad ipotizzarne le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
- individuare le attività da svolgere per accertare se gli illeciti, le violazioni e le irregolarità denunciate siano stati effettivamente commessi;
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità, valutando ad esempio l'opportunità di:
 - ✓ richiedere al *whistleblower* maggiori chiarimenti ovvero ulteriore documentazione;
 - ✓ convocare eventuali soggetti che nella segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti;
 - ✓ acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire;
 - ✓ convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella segnalazione come l'autore dell'irregolarità (segnalato);
- individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente al fine di ridurre il rischio che si verifichino eventi pregiudizievoli o eventi simili a quelli segnalati, verificati o accertati.

La prima istruttoria della segnalazione deve essere avviata tempestivamente e, insieme anche alla seconda istruttoria, deve concludersi entro e non oltre tre mesi dalla data in cui è stato trasmesso dai Destinatari l'avviso di ricevimento della segnalazione o da quando tale avviso avrebbe dovuto essere inviato.

In ogni fase dell'istruttoria, i Destinatari possono interloquire con il segnalante e richiedere, ove necessario, ulteriori informazioni o documentazione.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte durante l'istruttoria nell'espletamento dei compiti istituzionali dei Destinatari devono essere archiviate e custodite per il tempo necessario al loro

trattamento e comunque non oltre 5 (cinque) anni, in osservanza di tutte le disposizioni in materia di tutela della sicurezza e della riservatezza dei dati previste dalla normativa applicabile.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato di tutte le segnalazioni ricevute (senza dare *disclosure* dei soggetti coinvolti nella segnalazione) e deve redigere un *report* periodico sulle medesime, sui relativi esiti, nonché sui casi di archiviazione, informandone altresì l'Amministratore Delegato.

9. TUTELA DEL SEGNALANTE

a. Obbligo di riservatezza

Le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse e, in ogni caso, come dianzi esposto, non possono essere conservate oltre i cinque anni.

L'identità del segnalante o di coloro che lo hanno assistito/agevolato nella segnalazione, i colleghi, i parenti ovvero qualsivoglia soggetto a lui/lei collegato e qualsiasi altra informazione da cui possono evincersi direttamente o indirettamente tali identità, in nessun caso, possono essere rivelate, salvo il consenso scritto del segnalante medesimo, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

I predetti dati o informazioni vengono protetti in ogni fase del trattamento della segnalazione.

Nell'ambito dell'attività di gestione delle segnalazioni, i dati personali devono essere trattati in conformità alle previsioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 ("**GDPR**"), nel D.Lgs. n. 196/2003 ("**Codice in materia di protezione dei dati personali**"), nonché del D.Lgs. n. 51/2018 ("**Attuazione della Direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti ai fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio**").

Con specifico riferimento all'obbligo di riservatezza, si applica una causa di esclusione della responsabilità di natura civile, penale e amministrativa, in favore del segnalante nel caso in cui lo stesso abbia rivelato o diffuso (in assenza di espressa autorizzazione) informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto di autore o alla protezione dei dati personali ovvero abbia rivelato o diffuso informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, qualora al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che tale divulgazione fosse necessaria per svelare la violazione e non travalicasse tale scopo.

È esclusa l'operatività della predetta causa di esclusione della responsabilità nei casi in cui venga effettuata la rivelazione o diffusione non autorizzata delle seguenti categorie di informazioni: (i) informazioni classificate¹; (ii) segreto professionale forense o medico; (iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla

¹ Le informazioni classificate sono quei documenti, supporti cartacei, digitali, audio o video, ai quali può accedere soltanto un ristretto numero di persone.

Le classifiche di segretezza, disciplinate nel nostro ordinamento dall'art. 42 della legge n. 124/2007, sono apposte dalle singole amministrazioni per circoscrivere la conoscenza delle informazioni (contenute in documenti, atti, cose, materiali, luoghi) ai soli soggetti che abbiano necessità di accedervi o a ciò abilitati, in ragione delle loro funzioni istituzionali. Pertanto, una informazione classificata è dunque una informazione a cui è stata associata, mediante atto amministrativo, una classifica di segretezza (che indica il livello di segretezza di una determinata informazione).

segnalazione e anche se conseguenti alla stessa, salvo il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

Anche, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.; nell'ambito del procedimento d'anzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni fase del trattamento della segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso scritto e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

b. Divieto di ritorsioni

Sono vietati atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante ovvero di coloro che lo hanno assistito nella segnalazione, dei colleghi, dei parenti, nonché di qualsivoglia soggetto a lui/lei collegato per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i predetti soggetti non possono essere sanzionati, licenziati, demansionati, revocati, sostituiti trasferiti o sottoposti ad alcuna misura che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia o alla segnalazione, nonché ad una serie di altre gravi condotte afflittive, come ad esempio la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici e azioni discriminatorie dalle quali conseguono pregiudizi economici o finanziari anche in termini di perdita reddituale o di opportunità.

Inoltre, sono vietate le condotte di ostacolo alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è in ogni caso nullo, ai sensi dell'art. 2103 c.c., ed è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari ovvero alle predette misure discriminatorie o ritorsive successive alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il segnalante e l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, qualora ritengano che il segnalante abbia subito o stia subendo una misura discriminatoria, provvedono a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza affinché provvedano a valutarne la fondatezza nonché all'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga integrata la discriminazione valuta – con l'ausilio dei dirigenti/responsabili delle aree coinvolte/i - i possibili interventi di azione da parte degli organi e/o delle funzioni competenti dell'ente per ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e, far perseguire, se del caso, in via disciplinare e/o penale, l'autore della discriminazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è in ogni caso nullo, al pari del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante a seguito della segnalazione. Ed è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ogni caso la violazione dell'obbligo di riservatezza e/o del divieto di discriminazione di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello e del D.lgs. 231/01, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Le sopra menzionate tutele si applicano, oltre che in favore dei soggetti di cui al par. 4 che precede, anche:

- ai facilitatori ossia coloro che hanno assistito il segnalante nella segnalazione ovvero che lo hanno agevolato;
- alle 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;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

10. SISTEMA SANZIONATORIO

In tema di *whistleblowing*, sono previste le seguenti sanzioni che sono state formalizzate nel Modello:

- nei confronti del *Whistleblower* che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano false e/o infondate;
- nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del segnalante o dei soggetti a lui/lei collegati (violazione del divieto di ritorsione o violazione dell'obbligo di riservatezza posto a tutela di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione) ovvero nei confronti di chi pone in essere condotte di ostacolo alla segnalazione.

Qualora a seguito di verifiche interne, una segnalazione concernente la commissione di un illecito o di una violazione risulti priva di fondamento, saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita segnalazione e, in caso di esito positivo, lo Steering Committee e/o il Responsabile People, Organization & Culture darà corso alle sanzioni, provvedimenti e/o azioni disciplinari previste dal CCNL applicabile ovvero dai contratti vigenti e dalla legge applicabile nonché, ricorrendone i presupposti o le ragioni, alle denunce penali nei confronti del segnalante, salvo che quest'ultimo non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione. In caso di abuso o falsità della segnalazione resta infatti ferma ogni eventuale responsabilità del *Whistleblower* per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza del *Whistleblower* o dei soggetti coinvolti nella segnalazione ovvero il compimento di atti ritorsivi nei confronti del *Whistleblower* o dei soggetti a lui/lei collegati (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo) è fonte di responsabilità contrattuale e/o disciplinare ai sensi dei contratti vigenti e della legge applicabile, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge e la nullità dell'eventuale atto ritorsivo posto in essere.

Qualora i Destinatari o i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione si rendano responsabili della violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del *Whistleblower*, tale violazione potrà comportare, a seconda della gravità della violazione, un richiamo per iscritto da parte dello Steering Committee oppure la

risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni patiti, anche tenuto conto di quanto previsto nelle lettere di incarico o negli accordi disciplinanti il relativo rapporto.

In aggiunta alle predette sanzioni disciplinari, l'ANAC potrà sempre irrogare le sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023 a cui si rimanda.

11. GESTIONE DELLA PROCEDURA E MODIFICHE

La procedura è stata preparata e predisposta dalla funzione Legal & Compliance ed approvata dal Consiglio di Amministrazione. È in ogni caso responsabilità della funzione Legal & Compliance, sentito l'Organismo di Vigilanza, mantenere, aggiornare e/o modificare, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, la presente procedura.

La Società si riserva in ogni caso il diritto di modificare, revocare integralmente o parzialmente tale procedura in qualsiasi momento e senza preavviso nei seguenti casi:

- modifiche interne ed organizzative in relazione alla gestione delle varie fasi della segnalazione e ai soggetti coinvolti;
- interventi legislativi in materia di *whistleblowing* che modificano la previgente normativa.

La conservazione della procedura e delle sue precedenti versioni è a carico della funzione Legal & Compliance, per fini di consultazione e per il rilascio di copie autorizzate.

L'Organismo di Vigilanza verifica il rispetto della presente procedura, soprattutto con riferimento al corretto adempimento delle prescritte tutele del segnalante. A tal fine, qualora si verificano circostanze:

- non espressamente regolamentate dalla procedura,
- che si prestano a dubbie interpretazioni/applicazioni, tali da originare obiettive e gravi difficoltà di applicazione della procedura medesima,

è fatto obbligo a ciascun soggetto coinvolto nell'applicazione della presente procedura di rappresentare tempestivamente il verificarsi delle suddette circostanze all'Organismo di Vigilanza che provvederà ad archiviare e registrare le comunicazioni ricevute e che valuterà gli idonei provvedimenti in relazione alla singola fattispecie.

12. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura è pubblicata sulla *intranet* della Società, nonché sull'apposita sezione del sito *internet* di TMI dedicata al *whistleblowing* in conformità a quanto disposto dall'art. 5 comma 1 *lett. e)* del D.Lgs. n. 24/2023.