



DEMOSTENE S.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità ai sensi della Legge n.

179 del 30 novembre 2017

in vigore dal 28 febbraio 2020

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO.....	3
3. DEFINIZIONI.....	4
4. FINALITÀ DELLA WHISTLEBLOWING POLICY.....	4
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
5.1 Oggetto della Segnalazione	5
5.2 Contenuto della Segnalazione	6
6. MODALITA' DISEGNALAZIONE	6
7. ATTIVITA' DI VERIFICA CONSEGUENTI ALLA SEGNALAZIONE	7
8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE.....	8
9. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE	8

1. PREMESSA

La presente Policy ha lo scopo di garantire un ambiente di lavoro in cui i dipendenti - o persone in posizione comparabile - possano segnalare comportamenti illegittimi posti in essere all'interno dell'azienda promuovendo una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti.

La Policy ha l'obiettivo di rafforzare i presidi già esistenti in tema di controlli interni, oltre a tutelare gli interessi di dipendenti e collaboratori dagli effetti pregiudizievoli che possono derivare dalla violazione della normativa vigente.

La Policy definisce il sistema interno di segnalazioni di Demostene s.p.a. (di seguito "Demostene" o "Società") in conformità agli obblighi in materia previsti dalla normativa vigente.

2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Demostene s.p.a. (di seguito rispettivamente il "**Modello**" e "**Demostene**") ed è predisposta in conformità alle previsioni di cui all'art. 2 della Legge n.179 del 30 novembre 2017 - "*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*" (di seguito la "**Legge 179**").

La normativa complessivamente prevede che vengano adottate specifiche procedure interne di segnalazioni al fine di garantire:

- a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile della segnalazione;
- b) la tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- c) lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato e distinti dalle ordinarie linee di reporting;
- d) misure deterrenti contro ogni informativa impropria.

3. DEFINIZIONI

(A) Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 2 della Legge 179, il "whistleblowing" (di seguito la "**Segnalazione**") consiste in qualsiasi «*segnalazione **circostanziata** di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente decreto [Decreto Legislativo 231/2001] e **fondata su elementi di fatto precisi e concordanti**, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte*».

La Segnalazione riguarda la possibile violazione del Modello e la commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231 del 2001 (di seguito il "**Decreto 231**").

(B) I destinatari della Whistleblowing Policy: i Whistleblower

Con l'espressione *whistleblower* (di seguito il "**Segnalante**") si fa riferimento «*ai soggetti indicati nell'art.5, comma 1, lettere a) e b)*» del Decreto 231, ossia:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. *figure apicali*);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

4. DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono:

- tutti i collaboratori, intesi come gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e tutti coloro che, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto (es.: collaboratori e consulenti) agiscono in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio della Società;
- tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma funzione.

5. FINALITÀ DELLA WHISTLEBLOWING POLICY

Scopo principale della presente procedura è quello di favorire il **flusso di informazioni** in merito a **possibili violazioni del Modello** e, più in generale, a **potenziali condotte illecite** rilevanti ai sensi del

Decreto 231, nonché **tutelare il Segnalante** da qualunque atto ritorsivo conseguente la Segnalazione e rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la Segnalazione.

A tal fine, la presente *Whistleblowing Policy* disciplina analiticamente:

- l'oggetto e il contenuto della Segnalazione,
- le modalità di Segnalazione;
- le tutele previste per il Segnalante.

6. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

6.1 Oggetto della Segnalazione

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231 (come modificato dalla Legge 179), le Segnalazioni possono - alternativamente - avere come oggetto:

- (a) **possibili condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;**
- (b) **possibili violazioni del Modello adottato da Demostene**

di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e quelle che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

In conformità a quanto previsto dalla Legge 179, la Segnalazione deve essere:

- **circostanziata;** e
- **fondata su elementi di fatto precisi e concordanti** (per tali intendendosi tutti gli elementi utili a procedere alle verifiche e controlli sulla fondatezza della Segnalazione, nonché ad individuare l'autore della violazione).

Come indicato nella Nota Illustrativa sulla disciplina in materia di *whistleblowing* pubblicata da Confindustria nel mese di gennaio 2018, le Segnalazioni devono essere strutturate in modo *“da non disperdere l'efficacia della nuova misura e agevolare, invece, l'emersione di condotte che con molta probabilità risulteranno illecite”*.

Le Segnalazioni non devono quindi riguardare doglianze di carattere personale del Segnalante, doglianze relative al rapporto con il proprio superiore gerarchico o con i colleghi, possibili rivendicazioni rientranti nella disciplina del rapporto di lavoro.

6.2 Contenuto della Segnalazione

Al fine di permettere lo svolgimento di appropriate verifiche e accertamenti sulle Segnalazioni, è necessario che il Segnalante fornisca informazioni complete e circostanziate contenenti, a titolo esemplificativo, i seguenti elementi, fermo restando che in ogni caso verrà mantenuta estrema riservatezza in merito all'identità del segnalante:

- generalità del soggetto segnalante e indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- data (o ove non possibile il periodo) in cui si è verificato il fatto oggetto di Segnalazione;
- il luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione;
- descrizione completa dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciuto, l'autore/gli autori della violazione, e ogni ulteriore elemento ad esso relativo (come, ad esempio, la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di ogni eventuale documento ritenuto utile a confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni ulteriore informazione che possa risultare utile al fine di verificare la sussistenza dei fatti segnalati.

7. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Il Segnalante potrà formulare la propria Segnalazione utilizzando una delle seguenti modalità:

- (A) **Tramite posta elettronica:** inoltrando la Segnalazione da un proprio *account* di posta elettronica al seguente indirizzo *e-mail* dell'OdV (Organismo di Vigilanza): segnalazioni.demostene@gmail.com
- (B) **Mediante servizio postale:** in tal caso, a garanzia della riservatezza del Segnalante, la busta dovrà essere chiusa e indirizzata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Demostene, Bologna (BO), Via dell'Arcoveggio 70 con la dicitura "**riservata personale**".

Ulteriori canali potranno essere istituiti da Demostene, anche introducendo l'utilizzo di *software*, piattaforme esterne o portali *web*.

Demostene si riserva inoltre la facoltà di modificare i canali già istituiti ovvero di introdurre nuovi canali in base agli esiti e valutazioni della prima prassi applicativa del *whistleblowing* all'interno della Società, nonché in base agli orientamenti e trend che si formeranno in materia.

Tutte le predette modalità di Segnalazione sono idonee a garantire la riservatezza del Segnalante.

Le Segnalazioni ricevute saranno archiviate in formato cartaceo o elettronico, in via riservata, a cura dell'Organismo di Vigilanza.

La presentazione della segnalazione non costituisce, di per sé, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto contrattuale con la Società.

8. ATTIVITA' DI VERIFICA CONSEGUENTI ALLA SEGNALAZIONE

A fronte della Segnalazione, mantenendo l'assoluto riserbo sull'identità del Segnalante, l'Organismo di Vigilanza provvederà a svolgere le necessarie indagini e verifiche sulla fondatezza della Segnalazione.

In particolare, le verifiche comportano, tra l'altro, le seguenti attività:

- (i) In primo luogo, un'analisi preliminare sulla pertinenza e ricevibilità della Segnalazione, volta a verificare se la stessa contenga tutti gli elementi previsti dalla Legge 179 e quindi riguardi eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché possibili violazioni del Modello adottato da Demostene;
- (ii) qualora dall'analisi preliminare la Segnalazione risulti pertinente e vi siano sufficienti elementi per ritenere la Segnalazione, in tutto o in parte fondata, verranno successivamente avviate attività di analisi e verifica più dettagliate.

In ogni caso, la Segnalazione verrà trattata garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Nell'ambito di tali attività, l'Organismo di Vigilanza potrà effettuare ogni attività di verifica ritenuta opportuna, anche avvalendosi (in aggiunta al supporto e alla collaborazione di altre risorse aziendali) dell'ausilio di esperti, periti, consulenti esterni (quali ad esempio avvocati penalisti, commercialisti e altri professionisti), nonché interfacciarsi con organi di controllo esterni.

Ove ravvisi l'effettiva violazione delle disposizioni previste, indirizza la pratica ai competenti organi aziendali per i provvedimenti decisionali ritenuti opportuni.

9. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

La presente procedura garantisce la riservatezza del Segnalante in ogni contesto successivo alla Segnalazione.

L'identità del Segnalante è protetta in tutte le fasi e in ogni contesto successivo alla segnalazione, ivi compreso l'eventuale procedimento disciplinare nei confronti del segnalato.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dal combinato disposto dell'Art. 6 comma 2-bis, lettera c) del Decreto 231 e dell'art. 2 della Legge 179:

- **è fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;**
- **il Modello di Demostene, prevede specifiche sanzioni (che si richiamano integralmente) per chi viola le misure di tutela del Segnalante;**
- **l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;**
- **il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. 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.**

10. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Resta inteso che la presente "*Whistleblowing policy*", pur mirando a fornire la massima tutela al Segnalante, lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di

eventuali **segnalazioni caluniose o diffamatorie**, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.