



# Whistleblowing

---

Adottato da

**RADICI PARTECIPAZIONI S.p.A.**

**Luglio 2021**

Versione 1.1 - Revisione Novembre 2022



# POLICY WHISTLEBLOWING

## **1. Fonte normativa e natura dell'istituto del Whistleblowing**

RadiciGroup predispone la seguente policy aziendale al fine di adeguarsi alla Legge n. 179 del 30 novembre 2017, pubblicata nella G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017 e recante "*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*" (c.d. Whistleblowing).

Questa Legge prevede che le aziende, sia pubbliche che private, si dotino di "sistemi di segnalazione" grazie ai quali i dipendenti possono denunciare fatti illeciti di cui vengono a conoscenza durante lo svolgimento delle loro attività lavorative. La finalità della predetta normativa è quella di salvaguardare l'integrità aziendale e di perseguire la lotta alla corruzione, garantendo adeguate tutele al dipendente che effettua segnalazioni di illeciti.

Per quanto riguarda il settore privato, l'art. 2 della L. 179/2017 ha innovato il D.Lgs. 231/2001 ("*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*") che, al suo art. 6, disciplina le modalità che gli enti devono seguire per dotarsi di sistemi di segnalazione delle condotte illecite o delle violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Di grande rilevanza, poi, è la previsione di una specifica tutela a favore del segnalante: l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, infatti, non solo garantisce la riservatezza dell'identità di colui che effettua la segnalazione ma vieta, altresì, qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Riferimenti normativi:

- L. n. 179 del 30 novembre 2017;
- Decreto legislativo n.231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n.300".
- Direttiva n. 1937/2019 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati o GDPR).



## **2. Scopo e finalità della policy**

Lo scopo della presente policy è quello di favorire l'utilizzo della procedura di Whistleblowing e di eliminare dubbi o incertezze riguardo alla stessa, fornendo alla persona che intende segnalare un illecito o violazioni del Codice Etico o del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo chiare indicazioni operative riguardo all'oggetto, al contenuto, ai destinatari e alle modalità di trasmissione della segnalazione.

## **3. Oggetto della segnalazione**

Le segnalazioni devono avere per oggetto qualsiasi condotta irregolare o violazione, attiva od omissiva, consumata o tentata, del Codice Etico, dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, dei protocolli interni alle aziende del gruppo o delle discipline applicabili a RadiciGroup.

A titolo esemplificativo e non esaustivo le segnalazioni, dunque, possono riguardare:

- fatti che integrano reati, illeciti o irregolarità;
- comportamenti dannosi per l'interesse dell'azienda;
- azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla società;
- azioni che possono arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti o altro pregiudizio nei confronti di chi presta la propria attività presso o per conto di una azienda di RadiciGroup;
- azioni che possono arrecare un danno all'ambiente.

Il segnalante deve comunicare le condotte irregolari che sa essere avvenute all'interno dell'azienda e delle quali è venuto a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa, anche se svolta in modo occasionale presso RadiciGroup.

Non vengono quindi prese in considerazione le segnalazioni che riguardano meri sospetti del segnalante o dicerie da quest'ultimo percepite all'interno del luogo di lavoro.

Non saranno oggetto della presente policy di Whistleblowing neanche le rimostranze personali o le lamentele del segnalante.

## **4. Contenuto della segnalazione**

La segnalazione deve riferirsi a circostanze chiare, precise e il più possibile dettagliate, in modo da consentire alla funzione Internal Audit & Compliance o, ove presente, all'Organismo di Vigilanza (di seguito solo OdV), organi interni deputati alla gestione delle segnalazioni, di effettuare i dovuti e appropriati accertamenti interni e le necessarie verifiche, al fine di valutare la fondatezza della segnalazione e la criticità delle condotte segnalate.



Per tale ragione è preferibile che il segnalante dia specifiche indicazioni in merito a informazioni come:

- le generalità del segnalante e i suoi rapporti con l'azienda;
- la tipologia di condotta irregolare avvenuta;
- le modalità con cui è stata commessa la condotta;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui è avvenuto il fatto segnalato;
- le generalità del soggetto danneggiante, di quello danneggiato e di altri soggetti a conoscenza della condotta illecita
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati
- l'indicazione di qualsiasi altro elemento rilevante.

Si evidenzia, inoltre, che è un diritto del segnalante scegliere di rimanere anonimo e dunque non specificare le informazioni necessarie alla sua identificazione, tuttavia si precisa anche che le segnalazioni anonime vengono prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e dettagliate.

## **5. Modalità e destinatari della segnalazione**

L'organo interno destinatario di tutte le segnalazioni è l'OdV di ciascuna consociata di RadiciGroup o la funzione Internal Audit & Compliance di corporate, in ragione del loro carattere di autonomia e indipendenza. Entrambi gli Enti sono obbligati a mantenere la riservatezza dell'identità dei segnalanti ed a svolgere tutte le necessarie ed adeguate verifiche in merito alla fondatezza della segnalazione. La **segnalazione di condotte irregolari** può essere effettuata tramite una delle seguenti **modalità**:

- compilando il questionario presente nel Portale di Whistleblowing a cui si può accedere tramite il seguente link, <https://whistleblowing.radicigroup.com/>;
- inviando una comunicazione per posta ordinaria all'indirizzo Radici Partecipazioni S.p.A. – Organismo di Vigilanza, Via Verdi n. 11, 24100 Bergamo
- inviando una comunicazione per posta ordinaria all'indirizzo Radici Partecipazioni S.p.A. – Dir. Internal Audit & Compliance, Via Ugo Foscolo, 152 – Italy - 24024 Gandino (BG)
- inviando una mail a uno dei seguenti destinatari: [OdV.Partecipazioni@radicigroup.com](mailto:OdV.Partecipazioni@radicigroup.com), [Audit.Compliance@radicigroup.com](mailto:Audit.Compliance@radicigroup.com)

### **5.1. Modalità di utilizzo del Portale di Whistleblowing**

RadiciGroup si è dotata di un portale informatico per permettere l'invio di segnalazioni con una modalità semplice e guidata, nel rispetto del D.lgs. 231/01 ai commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'art.6.

Il segnalante che utilizza il Portale deve seguire i seguenti passaggi:



- accedere al sito <https://whistleblowing.radicigroup.com/> e cliccare sul pulsante “Invia una segnalazione” per accedere al Portale.

Vuoi fare una segnalazione?

[Invia una segnalazione](#)

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

XXXX XXXX XXXX XXXX

[Accedi](#)

- selezionare il contesto della segnalazione, scegliendo la società del Gruppo Radici a cui indirizzare la segnalazione e cliccando sul riquadro della società scelta
- compilare il questionario formato da domande aperte o chiuse (con opzione a tendina), di cui alcune obbligatorie (contrassegnate con un asterisco), per i seguenti tre campi:

1 **Compila la tua Segnalazione**

2 **Identità della persona che effettua la segnalazione**

3 **Passo conclusivo**

- nella terza pagina, “Passo conclusivo”, cliccare la casella di conferma dei “Termini e Condizioni/Informativa Privacy” e poi cliccare sul pulsante “Invia”.

Radici Partecipazioni

1 **Compila La Tua Segnalazione**

2 **Identità Della Persona Che Effettua La Segnalazione**

3 **Passo Conclusivo**

**Termini e condizioni/Informativa Privacy \***

**TERMINI E CONDIZIONI**

Ti ringraziamo per il tempo dedicato alla compilazione della segnalazione a cui dedicheremo il tempo necessario per la sua valutazione.

**INFORMATIVA FINALE.** Questa segnalazione verrà ricevuta dall'Organismo di Vigilanza della società selezionata inizialmente, se presente, oppure dalla funzione Corporate Internal Audit & Compliance, che la gestirà nel pieno rispetto della Policy Whistleblowing che trovi disponibile sul sito web di RadiciGroup. Conserva il numero della segnalazione (key code) e utilizzalo per ricollegarti e vedere lo stato della gestione della tua segnalazione e per verificare la presenza di eventuali commenti lasciati dal personale aziendale responsabile per la gestione della segnalazione. Entro 30 giorni troverai un riscontro sullo stato di avanzamento e gestione della tua segnalazione.

I dati personali e/o sensibili contenuti nella segnalazione vengono trattati dalla Società, in qualità di Titolare del trattamento, conformemente e nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata da RadiciGroup.

Il Portale Whistleblowing è destinato all'utilizzo da parte di coloro che, in buona fede, segnalano condotte illecite o violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dei protocolli interni all'azienda o delle discipline applicabili a RadiciGroup.

Le segnalazioni possono essere anonime e in tal caso vengono prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e particolareggiate, idonee quindi a fare emergere fatti e situazioni in relazione a determinati contesti.

RadiciGroup perseguirà gli autori di segnalazioni fatte in malafede, con dolo o colpa grave, nonché le segnalazioni false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque fatte al solo scopo di danneggiare la società.

Le segnalazioni devono essere fatte in modo responsabile e rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema organizzativo e di gestione è stato

Marcando questa casella confermi di aver preso visione dei Termini e Condizioni e dell'Informativa Privacy

[← Precedente](#)

[Invia](#)

- subito dopo l'invio della segnalazione il Portale genera un codice univoco identificativo tramite il quale il segnalante potrà accedere, dalla pagina iniziale, alla pagina personale della



segnalazione (**attenzione: in caso di smarrimento, il codice non potrà essere in nessun modo recuperato**).

Grazie! La tua segnalazione è andata a buon fine. Cercheremo di risponderti quanto prima.

Memorizza la tua ricevuta per la segnalazione.

5998 6148 5318 8551

Usa la ricevuta di 16 cifre per ritornare e vedere eventuali messaggi che ti avremo inviato o se pensi che ci sia altro che avresti dovuto allegare.

- nella pagina personale della segnalazione il segnalante può verificare lo stato della segnalazione inviata o interagire con chi l'ha ricevuta e gestisce la segnalazione tramite l'opzione "commenti", mantenendo l'anonimato nel caso abbia scelto di effettuare la segnalazione con questa modalità.

Commenti

0/4096

Invia

Il segnalante deve anche sapere che:

- il Portale permette l'invio di segnalazioni anonime ma per essere prese in considerazione devono essere adeguatamente circostanziate e particolareggiate (una volta inviata la segnalazione e dunque aperta la procedura, il segnalante potrà fornire le sue generalità in un secondo momento e solo attraverso l'opzione "commenti" presente nella pagina personale della segnalazione);
- l'accesso al Portale garantisce la riservatezza e l'anonimato del segnalante grazie allo strumento del "no-log" che impedisce l'identificazione da parte dei sistemi informatici dell'indirizzo IP da cui proviene la segnalazione stessa;
- le segnalazioni effettuate tramite il Portale sono visibili e trattate dal solo dalla Funzione Audit e dall'OdV.



## 5.2. Rispetto delle indicazioni fornite dal Garante della Privacy

Il Portale sopra descritto rispetta le indicazioni fornite dal Garante della Privacy in materia di Whistleblowing.

Utilizzo di procedure di autenticazione degli utenti basate su tecniche di “strong authentication” (es. tramite password).	✓
Utilizzo esclusivo di protocolli sicuri di trasporto dei dati (quali il protocollo https) al fine di garantire una comunicazione sicura sia in termini di riservatezza e integrità dei dati relativi all’identità del segnalante e al contenuto della segnalazione che di autenticità delle pagine web utilizzate dalla procedura informatica per l’acquisizione e la gestione delle segnalazioni.	✓
Utilizzo di meccanismi di profilazione degli utenti che consentano solo la visibilità necessaria al ruolo svolto.	✓
Accesso selettivo ai dati delle segnalazioni, prevedendo la possibilità degli organi preposti di assegnare segnalazioni specifiche al singolo soggetto istruttore in funzione di supporto.	✓
Tracciabilità delle operazioni svolte da parte dell’organo preposto e dei soggetti istruttori, che non comprenda anche le consultazioni che il segnalante effettua sull’evoluzione della propria segnalazione.	✓

## 6. Attività di verifica della segnalazione (verifica preliminare e approfondimenti specifici)

### 6.1. Attività di verifica preliminare

Quando riceve una segnalazione, le funzioni preposte svolgono un’attività preliminare per verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutare la fondatezza della segnalazione.

Dunque preliminarmente valutano:

- che la segnalazione abbia avuto lo scopo di sottoporre all’attenzione dell’azienda un comportamento illecito e dannoso per la stessa e non una mera lamentela personale;
- la gravità della irregolarità/violazione e i rischi che la società e/o terzi possono correre;
- se l’oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dall’azienda;
- se la segnalazione è sufficientemente dettagliata e chiara o se sono necessarie ulteriori informazioni per procedere ad una adeguata indagine.

Al termine dell’analisi preliminare l’Odv o la funzione Audit & Compliance possono:



- archiviare la segnalazione, qualora abbia valutato che la stessa sia priva di fondamento o abbia constatato che si tratti di una mera lamentela o che il fatto non sia illecito o non conforme;
- contattare il segnalante per richiedere maggiori informazioni, qualora abbia ritenuto la segnalazione poco dettagliata o comunque carente delle indicazioni necessarie per l'indagine (se le ulteriori informazioni ricevute dal segnalante fossero comunque insufficienti, si procederà con l'archiviazione della segnalazione);
- fornire un feedback al segnalante in merito all'attività svolta, ciò al fine di rassicurarlo del fatto che la segnalazione è stata presa in considerazione e valutata;
- procedere con approfondimenti specifici, qualora abbia valutato fondata la segnalazione.

## **6.2. Approfondimenti specifici**

Qualora l'OdV e/o l'Audit concluda l'attività di indagine preliminare con esito positivo, si procederà con un accertamento più specifico e approfondito sui fatti oggetto della segnalazione.

Durante e per lo svolgimento delle indagini i riceventi della segnalazione possono:

- richiedere l'ausilio di consulenti esterni o la collaborazione delle altre funzioni aziendali;
- concordare con il responsabile del dipartimento interessato dalla irregolarità/violazione segnalata un piano di azione per la rimozione delle carenze di controllo o organizzative che hanno contribuito o facilitato la commissione dell'illecito;
- presentare denuncia (ove non vi abbia già provveduto il segnalante) all'autorità giudiziaria competente;

In ogni caso l'OdV o la funzione Audit & Compliance deve:

- procedere con la predisposizione di un Report, al termine delle indagini, in cui vengono indicati: il contesto di riferimento della segnalazione, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica svolte e i relativi risultati e le osservazioni effettuate;
- procedere con l'archiviazione di tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il report, in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi alle informazioni e ai documenti;
- riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione o all'organo direttivo della consociata le criticità rilevate a seguito delle verifiche e proporre le azioni che ritiene opportuno intraprendere per la salvaguardia degli interessi aziendali;
- comunicare l'esito degli accertamenti al superiore gerarchico del soggetto segnalato affinché si provveda con l'adozione delle misure gestionali necessarie e, se necessario, affinché si proceda con l'esercizio di un'azione disciplinare.





## **7. Tutela e responsabilità del segnalante**

### **7.1. Tutele del segnalante**

Un dipendente che segnala una condotta illecita tenuta da un altro lavoratore, collega o addirittura superiore, si espone personalmente, rischiando ritorsioni future da parte del collega denunciato o da altri. Proprio per tale ragione e per evitare che i dipendenti non denunciino fatti illeciti per sottrarsi a conseguenze sgradevoli, la legge individua specifiche tutele a favore del segnalante.

Innanzitutto, al segnalante è garantita la riservatezza riguardo alla sua identità.

RadiciGroup persegue questa tutela garantendo l'accesso alla segnalazione e alle generalità del segnalante al solo Organismo di Vigilanza della consociata di riferimento se presente o alla funzione Corporate Audit & Compliance e, pertanto, vietando a terzi o a soggetti non autorizzati di venire a conoscenza di quanto indicato nella segnalazione.

L'identità del segnalante può essere rivelata solo con il consenso dello stesso o nei casi previsti dalla legge (specialmente nel caso in cui a seguito della violazione si instauri un procedimento penale) o, infine, qualora la conoscenza delle generalità del segnalante sia indispensabile per l'esercizio della difesa al segnalato.

Altra tutela prevista a favore del segnalante è il divieto di ogni forma di discriminazione nei confronti del segnalante e in ragione della segnalazione da esso effettuata.

Non è, pertanto, tollerata alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione (come: licenziamento, demansionamento, trasferimento ingiustificato, mobbing, molestie sul luogo di lavoro o qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili). Chi porrà in essere comportamenti di questo genere potrà essere sottoposto ad un procedimento disciplinare.

Queste tutele predisposte per il segnalante sono garantite solo nei confronti dei soggetti che segnalano in buona fede una condotta che ritengono essere illecita o irregolare.

### **7.2. Responsabilità del segnalante**

Nel caso in cui il segnalante agisca in mala fede e, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque fatte al solo scopo di danneggiare la società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione, risponderà ai sensi del codice penale e dell'Art. 2043 del Codice Civile, nonché in sede disciplinare.



In particolare:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- l'azienda si impegna a tutelare il segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della segnalazione, e che sono possibili eventuali sanzioni disciplinari a cui il segnalante potrebbe essere sottoposto per comportamenti passati;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della policy di Whistleblowing sono passibili di sanzioni disciplinari.

## **8. Tutela del segnalato**

RadiciGroup garantisce anche alcune tutele a favore dei soggetti segnalati, in considerazione del fatto che la policy di Whistleblowing potrebbe arrecare loro un danno se attivata in mala fede.

Si precisa, quindi, che la sola segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del segnalato.

Il segnalato, inoltre, non potrà neanche essere sanzionato disciplinarmente senza che siano state effettuate le opportune verifiche e senza che dalle indagini vi siano stati riscontri oggettivi conformi alla segnalazione.

Un'ulteriore tutela garantita a favore del segnalato è la possibilità di fornire i chiarimenti che ritiene opportuni per la sua difesa, una volta avviate le verifiche relative alla segnalazione.

Viene, inoltre, garantita la riservatezza in merito all'identità del segnalato durante la fase degli accertamenti.

## **9. Sanzioni**

### **9.1. Sanzioni per dipendenti e dirigenti**

Affinché la presente policy sia adeguatamente attuata e seguita, RadiciGroup applica l'apparato sanzionatorio previsto dalla Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non solo nei confronti del segnalato, se ritenuto responsabile della violazione, ma anche nei confronti del segnalante che abbia agito in mala fede.



A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si elencano i casi in cui l'azienda può applicare le sanzioni disciplinari:

- quando, a conclusione delle indagini necessarie, si ritiene che il responsabile della condotta illecita sia il segnalato e nei confronti di quest'ultimo;
- quando il segnalante ha effettuato consapevolmente una segnalazione falsa o con la quale viene incolpato un soggetto innocente e nei confronti del denunciante;
- quando, a seguito della segnalazione, il segnalante subisce comportamenti discriminatori o ritorsivi da parte di dirigenti o subordinati;
- quando sono violati gli obblighi di riservatezza riguardo alla identità del segnalante e nei confronti di chi non rispetta tale obbligo.

## **9.2. Sanzioni per i terzi**

La presente policy deve essere rispettata e applicata non solo dai dipendenti di RadiciGroup ma anche da tutti i soggetti che hanno un qualche rapporto lavorativo con la stessa (quindi per esempio: collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, procuratori e agenti ma anche tutti i partner e fornitori).

RadiciGroup impone, quindi, che all'interno dei contratti e/o nelle lettere di incarico vengano espressamente inserite clausole che prevedano il rispetto della presente policy, in quanto parte integrante del Codice Etico, da parte del contraente esterno e che indichino come sanzione, in caso di violazione della presente policy:

- la diffida al puntuale rispetto delle Procedure;
- l'applicazione di una penale, anche in caso di mancato rispetto della diffida, prevista in misura percentuale rispetto al compenso pattuito;
- la risoluzione del contratto.

## **10. Conservazione della documentazione e tutela della privacy**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, tutta la documentazione relativa alla segnalazione viene conservata per un periodo di due mesi dal completamento delle verifiche riguardanti la segnalazione e in caso di archiviazione di quest'ultima e per un periodo superiore solo nel caso di avvio di procedimenti giudiziari o disciplinari e comunque solo fino alla conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

I dati personali e/o sensibili contenuti nella segnalazione vengono trattati da ciascuna consociata di RadiciGroup, in qualità di Titolare del trattamento, conformemente e nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata.



## **11. Distribuzione**

La presente policy di Whistleblowing deve essere messa a conoscenza di tutti i dipendenti di RadiciGroup e di coloro che interagiscono a qualsiasi titolo con lo stesso.

## **12. Aggiornamento della policy**

La presente policy di Whistleblowing e il relativo Portale saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alle innovazioni normative di riferimento nonché in relazione alla esperienza maturata.