

Procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di violazione relative a Yokohama TWS Società per Azioni

1. Premessa

Per Whistleblowing si intende la segnalazione fatta da una persona che, lavorando all'interno o per conto di Yokohama TWS Società per Azioni ("Y-TWS") si trovi ad essere, in tale contesto lavorativo, testimone di un comportamento illecito - potenzialmente dannoso, anche solo in termini reputazionali, per la società di cui fa parte e/o per l'intera collettività - e decide di segnalarlo.

Tale Procedura è stata predisposta tenendo in considerazione le previsioni dettate dalla **Direttiva** (UE) 2019/1937¹ e dal relativo D.lgs. n. 24/2023 del 10 marzo 2023² ("la Normativa") che ha recepito nel nostro ordinamento quanto ivi previsto.

2. Campo di applicazione

La presente procedura si applica nei confronti di Y-TWS anche con riguardo ai rapporti con soggetti terzi collegati alla Società da rapporti di natura contrattuale o convenzionale.

In considerazione dell'attuale articolazione organizzativa che vede Y-TWS svolgere determinati servizi anche per conto di tutte le società del Gruppo tale procedura è applicabile anche relativamente alle altre società del Gruppo che hanno rapporti con Yokohama TWS Società per Azioni relativamente ad atti/fatti che abbiano rilevanza per la Società.

3. Scopo della Procedura

Il presente documento disciplina i seguenti ambiti:

- a) Il/i soggetto/i che può/possono effettuare una segnalazione ("i **Soggetti Coinvolti**");
- b) esemplificazione di azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati ("l'**Oggetto della Segnalazione**");
- c) la forma ed i contenuti della segnalazione;
- d) i canali di segnalazione;
- e) il processo di gestione della segnalazione (fasi di attività, ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati - "il **Processo di Gestione**");
- f) i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi inclusa la tutela del segnalante, della persona coinvolta (segnalato) e degli eventuali altri soggetti coinvolti ("**Principi Generali**"), nonché

¹ Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".

² "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".

g) le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo delle segnalazioni.

3.1. I Soggetti coinvolti

Ai sensi del quadro normativo vigente e in linea con le *best practice*³, il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- dipendenti⁴,
- gli ex dipendenti,
- i lavoratori autonomi⁵,
- i collaboratori⁶,
- i prestatori d'opera, i liberi professionisti e i consulenti;
- i lavoratori o i collaboratori di fornitori e terze parti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche in caso di funzioni esercitate in via di mero fatto;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società.

La segnalazione può essere effettuata:

- a. quando il rapporto giuridico è in corso;
- b. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c. durante il periodo di prova;
- d. successivamente alla cessazione del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima⁷.

³ Rif. art.3, c.3 e 4 D.Lgs. n.24/2023.

⁴ Sono compresi i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio, i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (Circolare Assonime, n.12 del 18 aprile 2023, La nuova disciplina del Whistleblowing). Sono ricompresi anche i dipendenti di altre società del Gruppo che hanno rapporti diretti con Y-TWS.

⁵ 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 del Codice civile ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo Codice civile" (Linee guida A.N.AC.).

⁶ "Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile" esempio ".. rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (..) ad esempio, avvocati, ingegneri (..) che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato). - 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." (Linee guida A.N.AC.).

⁷ A titolo esemplificativo, i pensionati e gli ex dipendenti.

La tutela del segnalante si applica, non solo nel corso di rapporto di lavoro, ma anche anteriormente o successivamente alla costituzione dello stesso, se le informazioni sulla violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in fase precontrattuale, durante il periodo di prova, o comunque in costanza di rapporto di lavoro dopo lo scioglimento di questo.

3.1.1. Altri soggetti diversi dal segnalante che godono di tutela in caso di coinvolgimento nella segnalazione

È ammesso l'eventuale coinvolgimento nel processo di segnalazione di altre persone del medesimo contesto lavorativo, cui è comunque assicurata la tutela, pur non effettuando direttamente la segnalazione, tra cui:

- il **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 riservata⁸;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che siano legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con detta persona un rapporto abituale e corrente.

3.2. Fattispecie oggetto di segnalazione

Ferma restando la possibilità di segnalare qualsiasi violazione (fatto, atto od omissione) anche solo potenzialmente contrario alla Legge, alle previsioni del Codice di Condotta, del Modello 231 adottato dalla Società e delle Policy e/o Procedure interne, le segnalazioni possono riguardare a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- conflitti di interesse;
- attività illecite in danno del patrimonio aziendale in generale;
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori quali, ad esempio, quelle relative alla salute e sicurezza (ad es. malfunzionamento di un macchinario per mancata manutenzione periodica che possa determinare un infortunio);
- scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua;
- smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
- frode, corruzione e qualsiasi altra attività illegale riferita alle spese dell'Unione (ad es. in materia di IVA o doganale);
- violazioni in materia di concorrenza (ad es. accordi segreti sui prezzi dei prodotti ricorrendo

⁸ "A titolo esemplificativo, Il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore." (Linee guida A.N.A.C.).

Document
Whistleblowing Country Addendum - Italy

Issued by
Jan Zima

Date
October 2023

- a c.d. “pratiche abusive”);
- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
 - irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
 - dazione di una somma di denaro od altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l’esercizio delle sue funzioni (es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
 - dazione o promessa di denaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere un fornitore o cliente;
 - accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
 - falsificazione di fatture e note spese allo scopo di creare provviste per attività illegali (es. rimborso “gonfiato” o rimborso per falsa trasferta);
 - rivelazione non autorizzata di informazioni riservate e/o confidenziali della Società.

Nel caso in cui il segnalante abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta quale legittima o meno, ne potrà parlare informalmente con il *Case Manager*, che tratterà tale confronto con la riservatezza prevista nella Procedura.

3.3 Forma e contenuti minimi della segnalazione

Le segnalazioni possono riguardare:

- 1) violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati elementi;
- 2) violazioni non ancora commesse ma che, sulla base di fondati e circostanziati elementi, il segnalante ritiene che potrebbero essere commesse;
- 3) condotte volte ad occultare le violazioni.

Le segnalazioni devono includere una descrizione dettagliata e quanto più possibile circostanziata dei fatti ed eventuali documenti a supporto delle stesse al fine di consentire un’adeguata comprensione e valutazione di attendibilità delle stesse.

Le segnalazioni devono essere effettuate **in buona fede**. La persona segnalante beneficerà delle tutele previste dalla Normativa solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni **fossero vere**.

Non sono ricomprese tra le informazioni segnalabili (“**Segnalazioni Escluse**”):

- le notizie palesemente prive di fondamento,
- i meri sospetti,
- le informazioni acquisite solo sulla base di semplici supposizioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. “**voci di corridoio**”).

La segnalazione deve riportare i seguenti elementi essenziali, al fine di consentire al *Case Manager* di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione:

- una chiara e completa descrizione del fatto, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato; ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato;
- le proprie generalità (previo espresso consenso);
- eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- allegare eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati, ovvero la persona/società coinvolta.

Al fine di incoraggiare le segnalazioni, la Società accetta anche segnalazioni di violazione in forma **anonima**, qualora il *Case Manager* le ritenga complete e attendibili. La Società raccomanda in ogni caso che le segnalazioni siano nominative, al fine di consentire al *Case Manager* una più efficiente attività di verifica, nonché a garantire la tutela stessa del segnalante⁹.

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai rapporti con i propri superiori¹⁰.

È vietato in particolare l'invio di segnalazioni:

- contenenti lamentele personali o indicazione di conflitti interpersonali e/o fatti palesemente privi di fondamento;
- contenenti toni ingiuriosi, offese personali, giudizi volti esclusivamente a ledere l'onore personale e/o professionale della/e persona/e segnalate;
- che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale del segnalato;
- di natura discriminatoria nei riguardi del segnalato e/o tra colleghi.

Nei casi di invio di Segnalazioni Escluse, la riservatezza dell'identità del segnalante nonché le altre misure di tutela previste potrebbero non essere garantite.

Si precisa che la segnalazione, anche postuma, non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita. Rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante, nelle ipotesi di Segnalazioni Escluse.

5.8 La procedura di presentazione delle segnalazioni

⁹ Art.16, c.4 del D.Lgs. n.24/2023

¹⁰ Art.1, c.2 del D.Lgs. n.24/2023.

Per la presentazione delle segnalazioni devono essere utilizzati – in via prioritaria¹¹ - i canali di *reporting* interni sotto indicati.

Presentazione della segnalazione mediante utilizzo di canale interno

Le segnalazioni interne possono essere presentate:

1. **in forma scritta:**
 - a) attraverso la Y-TWS WB Alert Line (soluzione prioritaria), raggiungibile al link www.faceup.com/c/wbytwsspa;
 - b) raccomandata A/R¹².
2. **in forma orale:**
 - a. sistema di messaggistica¹³ incluso nella Y-TWS WB Alert Line;
 - b. *digital hotline*;
 - c. su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto con il *Case Manager*¹⁴.

Le segnalazioni presentate, in forma scritta mediante raccomandata, sono caricate dal *Case Manager* al fine di garantire una maggiore tutela della riservatezza. In caso di segnalazione orale, nel corso di un incontro, la stessa è documentata, previo consenso del segnalante, mediante verbale. Al segnalante è richiesto di verificare, rettificare o confermare il verbale con la propria sottoscrizione. Il *Case Manager* deve, entro sette giorni dalla ricezione, rilasciare avviso di ricevimento al segnalante.

Nell'ipotesi in cui il *Case Manager* sia il soggetto segnalato oppure lo stesso abbia un possibile conflitto di interesse, connesso alla segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio il componente interessato dovrà astenersi dall'effettuare qualsivoglia attività in relazione alla stessa.

¹¹ La Normativa prevede anche altre modalità di segnalazione "esterna" ovvero (i) la procedura di segnalazione attraverso il canale esterno, istituito e gestito dall'A.N.A.C., (ii) la Divulgazione pubblica e (iii) la Denuncia all'Autorità Giudiziaria. Devono però sussistere determinate condizioni per accedere alle altre procedure previste al fine di incentivare gli enti a dotarsi di sistemi di segnalazione interni efficienti e integrati nei propri sistemi di controllo interno per realizzare un corretto bilanciamento tra la tutela del diritto di espressione del segnalante e la salvaguardia della reputazione dell'ente.

¹² È vietato a qualunque altro soggetto, diverso dal *Case Manager*, aprire la raccomandata. È possibile effettuare tale segnalazione riportando sulla busta la dicitura "Segnalazione WB riferita alla Società - riservato e confidenziale", rivolgendosi al *Case Manager*, all'indirizzo di posta ordinaria della Società. Indicare nell'oggetto della segnalazione tale dicitura al fine di indicare che il segnalante intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite.

¹³ È possibile utilizzare il portale per la registrazione e l'invio di messaggi in forma orale.

¹⁴ È possibile la richiesta di un incontro diretto con il *Case Manager*, che deve essere fissato entro un termine ragionevole. La data per l'incontro sarà accordata entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta, termine massimo, da valutare caso per caso, anche in funzione dell'eventuale urgenza espressa dal richiedente.

In tal caso, troverà applicazione la procedura prevista dalla Whistleblowing Policy relativamente alle modalità di trattamento della segnalazione.

6.3 Valutazione preliminare e classificazione della segnalazione

La gestione dei canali di segnalazione sopra riportati è affidata a Ivan Livoni, Global Hr Director, che agirà quale *Case Manager*.

Il *Case Manager* provvede all'analisi preliminare della segnalazione anche eventualmente richiedendo ulteriori informazioni e/o documentazione di supporto al segnalante.

All'esito di quest'analisi preliminare, provvederà a classificare la segnalazione in una delle seguenti categorie:

- a) **Segnalazione non rilevante:** Segnalazione Esclusa rientrante nella casistica di cui all'art. 3.3 ovvero non pertinente al campo di applicazione della Procedura¹⁵; in questo caso provvede a chiudere la segnalazione dandone comunicazione al segnalante;
- b) **Segnalazione rilevante ma non trattabile:** segnalazione rientrante nel campo di applicazione della Procedura, ma non trattabile in mancanza di sufficienti informazioni e/o elementi in merito all'oggetto e/o contenuto della segnalazione anche all'esito di eventuali richieste/integrazioni fornite dal segnalante; in questo caso provvede a chiedere informazioni aggiuntive al Segnalante. Nel caso in cui non siano fornite provvede a chiudere la segnalazione dandone comunicazione al segnalante;
- c) **Segnalazione rilevante e trattabile:** segnalazione pertinente al campo di applicazione della Procedura e sufficientemente circostanziata¹⁶. In questo caso il *Case Manager* dà avvio alla fase di verifica.

6.4 Fase di Indagini interne e riscontro al segnalante

Se la segnalazione ricevuta è stata classificata come rilevante e trattabile, il *Case Manager* procederà con l'avvio delle verifiche ed indagini interne¹⁷, anche con il supporto delle funzioni aziendali di volta in volta interessate, al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati. Il *Case Manager* potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione al segnalante, nonché coinvolgerlo in fase di istruttoria.

Il *Case Manager* darà riscontro e aggiornerà il segnalante mediante piattaforma o altro mezzo idoneo in merito allo stato di avanzamento delle attività **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di

¹⁵ esempio: si riferisce a soggetti, società e/o fatti non rientranti nel campo di applicazione della Procedura.

¹⁶ Nel caso in cui la segnalazione riguardi una potenziale violazione del Modello 231 adottato dalla Società, il *Case Manager* è tenuto ad informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza. Modalità di coinvolgimento con l'ODV tramite email (indirizzo mail dedicato ed eventuali indirizzi email di soggetti esterni, componenti l'Organismo stesso).

¹⁷ Ove ritenuto opportuno/necessario, il *Case Manager* potrà avvalersi, previo rispetto delle procedure interne, di consulenti specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della segnalazione, garantendo la riservatezza richiesta dalla Normativa e dalla Procedura.

ricevimento (o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione).

6.5 Conclusione della fase di verifica

All'esito della fase di verifica, il *Case Manager* predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte, relativamente a ciascuna Segnalazione, al responsabile della Funzione aziendale interessata dai contenuti della stessa.

6.7 Archiviazione e conservazione della Segnalazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e **comunque non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della segnalazione.

7. Principi generali e Tutele

7.1 Tutela del Segnalante

La corretta gestione del sistema di segnalazione è finalizzata a supportare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità nell'interno della Società.

Per raggiungere tale scopo, al segnalante e alle altre eventuali persone coinvolte nel processo di segnalazione (oltre alla disponibilità di adeguati canali), viene garantito un regime di protezione rafforzato.

La Normativa prevede le seguenti condizioni per beneficiare delle misure di protezione¹⁸:

- la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere;
- la segnalazione di violazione rientra nel campo di applicazione della Procedura ed è stata effettuata nel rispetto della Normativa.

Le misure di protezione si riconducono principalmente alle seguenti **tutele**:

- Diritto alla riservatezza;
- Divieto di ritorsione;
- Limitazione di responsabilità.

La Normativa vieta, in generale, rinunce e transazioni – non sottoscritte in sede protetta – dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti¹⁹.

¹⁸ Rif. art.16 (Condizioni per la protezione della persona segnalante) D.Lgs. n.24/2023.

¹⁹ Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all'art.2113, c.4, del Codice civile” (Linee guida A.N.AC.).

Diritto alla riservatezza

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 del segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni²⁰, a prescindere dalla modalità di presentazione utilizzata.

Divieto di ritorsione²¹

Gli atti ritorsivi sono vietati²² e quelli eventualmente adottati in violazione di tale divieto sono nulli²³.

Limitazioni della responsabilità

Il segnalante non è punibile, anche laddove i fatti segnalati dovessero:

- (i) risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite;
- (ii) rivelare informazioni coperte dall'obbligo di: segreto (tra cui il segreto d'ufficio, il segreto professionale, il segreto scientifico o industriale) - non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, in capo al prestatore di lavoro,
- (iii) tutela del diritto d'autore e la protezione dei dati personali oppure offendano la reputazione della persona coinvolta, se al momento della segnalazione ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

²⁰ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>: "Protezione della riservatezza delle persone segnalanti. (i) L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni; (ii) La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante; (iii) La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi ...; (iv) La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante".

²¹Di seguito, sono elencate alcune fattispecie, a titolo indicativo e non esaustivo, che costituiscono ritorsioni:

- 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 discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- h. 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;
- i. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- j. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- k. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- l. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

²² Eventuali comportamenti ritorsivi, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

²³L'adozione di misure ritorsive può essere denunciata all'A.N.A.C., utilizzando il canale di segnalazione esterno. Si sottolinea che deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento / atto / omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dal segnalante affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione. È quindi necessario che il segnalante fornisca ad A.N.A.C. elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e la lamentata ritorsione.

Document

Whistleblowing Country Addendum - Italy

Issued by

Jan Zima

Date

October 2023

- a. aveva fondati motivi per ritenere che la rivelazione delle informazioni fosse necessaria per scoprire la violazione; e
- b. sono state utilizzate le modalità previste dalla normativa.

Questa immunità può applicarsi a condizione che l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito.

7.2 Tutela della riservatezza del segnalante

L'esigenza di tutela dell'identità del segnalante, si sostanzia nella scelta della Società di dover prediligere strumenti informatici, con il ricorso a strumenti di crittografia e nella sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi.

La tutela della riservatezza è garantita anche in ambito giurisdizionale e disciplinare²⁴.

In due casi, espressamente previsti dalla normativa, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Il segnalante perde il diritto alla riservatezza (i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di diffamazione e calunnia, (ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

7.3 Tutela della riservatezza del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del sistema di segnalazione, quindi al fine di impedire delazioni, diffamazioni, anche la divulgazione di dati personali del segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, o altri svantaggi, la procedura prevede delle misure a tutela anche del segnalato.

Il segnalato viene informato dal *Case Manager* in merito al suo coinvolgimento nel processo di segnalazione, al momento ritenuto opportuno, al fine di evitare la compromissione della fase di verifica e indagine interna.

Il segnalato non può essere sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti in conformità alla normativa e/o al contratto.

Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito

²⁴ "Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinte e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabili alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante". (Linee Guida ANAC)

dei risultati delle verifiche condotte, sono prese dalle persone titolare a farlo e in ogni caso da un soggetto diverso rispetto a quello che ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

8. Formazione e Informazione

Y-TWS riconosce la formazione e l'informazione in tema di whistleblowing quale strumento fondamentale per l'attuazione della procedura.

La procedura è pubblicata sul sito internet e sul portale Yokohama TWS sotto la sezione [[inserire link una volta pronto](#)]. La stessa è inoltre esposta e resa facilmente accessibile nei luoghi di lavoro.

9. Violazione della procedura

Qualsiasi violazione della Procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile da parte della Società, in conformità a quanto stabilito nel successivo paragrafo.

In particolare, si evidenzia che, al fine di garantire le tutele innanzi dette e la fiducia del Segnalante nell'efficace funzionamento del sistema di segnalazione, è sanzionabile l'accertamento delle seguenti casistiche:

- ritorsione nei confronti del segnalante e degli eventuali altri soggetti tutelati per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tentativo di ostacolo o ostacolo alla segnalazione;
- mancata esecuzione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- violazione degli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali;
- condanna, anche con sentenza in primo grado, per reati di diffamazione e calunnia o accertata responsabilità civile con sentenza in primo grado in caso di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave.

10. Sistema sanzionatorio

Il mancato rispetto o la violazione delle regole contenute nella procedura potrà determinare l'applicazione da parte della Società:

- di provvedimenti disciplinari a carico dei dipendenti nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e dal Modello 231 adottato dalla Società;
- la risoluzione del contratto e/o della collaborazione nei confronti dei collaboratori e terze parti.

In ogni caso, la Società potrà intraprendere tutte le azioni penali, civili o amministrative stabilite dalla legge, qualora si verificino gli estremi per la sussistenza della responsabilità penale, civile o amministrativa.

Per la regolamentazione dei procedimenti disciplinari e delle eventuali sanzioni irrogabili in ambito Modello 231 e Codice di Condotta, si rinvia, per approfondimenti, al paragrafo 4 "Sistema disciplinare" del Modello 231.

Document

Whistleblowing Country Addendum - Italy

Issued by

Jan Zima

Date

October 2023

11. Aggiornamento della procedura

La procedura è soggetta a revisione periodica. Di tali modifiche o integrazioni e delle eventuali motivazioni che hanno comportato l'aggiornamento dovrà essere prontamente informato l'Organismo di Vigilanza di Yokohama TWS Società per azioni.