


	POLICY	POL-GRUPPO-2g__02.00	
		Ver. 2.00	
	WHISTLEBLOWING	Pag. 0 di 11	Data 20/02/2020

Policy

WHISTLEBLOWING


POL-GRUPPO-2g__02.00

Ed.	Rev.	Data emissione	Natura doc. (emiss./revis.)	Motivi di revisione o riedizione	
2.00	--	20/02/2020	Emissione		
REDAZIONE		VERIFICA		APPROVAZIONE	
Funzione	Firma	Funzione	Firma	Funzione	Firma
Direzione Generale Corporate & CFO	<i>Paolo Fietta</i>	Amministratore Delegato	<i>Giuseppe Cerbone</i>	CdA	

	POLICY	POL-GRUPPO-2g_02.00	
		Ver. 2.00	
	WHISTLEBLOWING	Pag. 1 di 11	Data 20/02/2020


Indice

1. PREMESSA	2
2. SCOPO DELLA POLICY E DESTINATARI	3
3. LA SEGNALAZIONE/WHISTLEBLOWING.....	4
4. PORTALE WHISTLEBLOWING.....	4
5. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	5
6. TUTELA DEL SEGNALATO	6
7. MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	6
8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
8.2 ANALISI PRELIMINARE	7
8.3 APPROFONDIMENTI SPECIFICI	8
9. RIPORTO PERIODICO	9
10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY	9
11. AGGIORNAMENTO DELLA POLICY	9

	POLICY	POL-GRUPPO-2g__02.00	
		Ver. 2.00	
	WHISTLEBLOWING	Pag. 2 di 11	Data 20/02/2020

1. PREMESSA

- 1.1.1 Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "*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*" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).
- 1.1.2 La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2), ed è stata integrata la disposizione sull'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale (art. 3).
- 1.1.3 Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.
- 1.1.4 La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.
- 1.1.5 Infatti la legge disciplina:
- a) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - b) l'introduzione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
 - c) la possibilità per il segnalante o l'organizzazione sindacale di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;

	POLICY	POL-GRUPPO-2g__02.00	
		Ver. 2.00	
	WHISTLEBLOWING	Pag. 3 di 11	Data 20/02/2020

- d) la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- e) l'onere a carico 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, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

1.1.6 Il "Gruppo 24 ORE", nello spirito di dare concreta applicazione all'art. 6 comma 2-*bis* lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001, come introdotto dalla Legge 179/2017, mette a disposizione dei segnalanti un Portale per effettuare le segnalazioni - "Portale Whistleblowing" o "Portale" - idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.


2. SCOPO DELLA POLICY E DESTINATARI

- 2.1.1 La presente Policy Whistleblowing (di seguito la "**Policy**") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.
- 2.1.2 La presente Policy si applica a tutte le società del Gruppo 24 ORE. In particolare, i "Destinatari" della presente procedura sono:
- f) i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali de Il Sole 24 ORE S.p.A. (di seguito anche la "**Società**") e delle società del Gruppo 24 ORE;
 - g) i dipendenti de Il Sole 24 ORE S.p.A. e delle società del Gruppo 24 ORE;
 - h) i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con il Gruppo 24 ORE (I "**Terzi**").

Documento confidenziale e strettamente riservato.

La Policy in consultazione potrebbe non essere aggiornata.

Si prega di fare riferimento al sito Intranet della Società in cui sono depositate le procedure aggiornate

	POLICY	POL-GRUPPO-2g__02.00	
		Ver. 2.00	
	WHISTLEBLOWING	Pag. 4 di 11	Data 20/02/2020

2.1.3 I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

3. LA SEGNALAZIONE/WHISTLEBLOWING

3.1.1 Per "whistleblowing" si intende *qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure interne adottate dal Gruppo o della disciplina esterna comunque applicabile al Gruppo, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.*


3.1.2 Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono risultare chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della stessa, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a circostanziare il più possibile quanto segnalato.

3.1.3 Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

3.1.4 In linea generale, il Gruppo 24 ORE esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto. Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

4. PORTALE WHISTLEBLOWING

4.1.1 Il Portale Whistleblowing è raggiungibile al seguente indirizzo web:
<https://segnalazioni.gruppo24ore.com>

	POLICY	POL-GRUPPO-2g__02.00	
		Ver. 2.00	
	WHISTLEBLOWING	Pag. 5 di 11	Data 20/02/2020

4.1.2 L'accesso al Portale del Gruppo 24 ORE è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al Portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.

4.1.3 Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale sono ricevute dal Responsabile Internal Audit. Al Portale ha accesso anche l'Organismo di Vigilanza della Società.


5. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

5.1.1 Al segnalante è riconosciuta la tutela:

- a) della riservatezza della propria identità, riferita non solo al nominativo, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza;
- b) da misure ritorsive o discriminatorie, dirette o indirette, adottate a seguito della segnalazione effettuata in buona fede, quali, a titolo non esaustivo, sanzioni disciplinari, demansionamento, licenziamento, trasferimento, peggioramento delle condizioni di lavoro. L'intento ritorsivo sussiste ogni qual volta possa dirsi che la ragione che ha condotto all'adozione della misura nei confronti del segnalante sia la volontà di "punirlo" per aver segnalato.

5.1.2 Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

5.1.3 Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo

	POLICY	POL-GRUPPO-2g__02.00	
		Ver. 2.00	
	WHISTLEBLOWING	Pag. 6 di 11	Data 20/02/2020

scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica.

6. TUTELA DEL SEGNALATO

- 6.1.1 Al segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.
- 6.1.2 La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.
- 6.1.3 Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.
- 6.1.4 La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria).


7. MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

- 7.1.1 Dopo l'accesso al Portale il segnalante sarà guidato nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.).
- 7.1.2 Al termine della compilazione del questionario il Portale chiederà al segnalante se intende o meno fornire la propria identità. In ogni caso il segnalante potrà fornire le proprie generalità in un secondo momento sempre attraverso il Portale.
- 7.1.3 Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al segnalante un codice identificativo univoco (*ticket*). Questo numero, conosciuto

Documento confidenziale e strettamente riservato.

La Policy in consultazione potrebbe non essere aggiornata.

Si prega di fare riferimento al sito Intranet della Società in cui sono depositate le procedure aggiornate

	POLICY	POL-GRUPPO-2g__02.00	
		Ver. 2.00	
	WHISTLEBLOWING	Pag. 7 di 11	Data 20/02/2020

solamente dal segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il *ticket* servirà al segnalante per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al fine di: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di approfondimento. Il Portale permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale (*chat*) tra segnalante e ricevente assicurando, su volontà del segnalante, l'anonimato.

8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

8.1.1 Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute dal Responsabile Internal Audit. Al Portale ha accesso anche l'Organismo di Vigilanza della Società (di seguito l'“**ODV**”).


8.1.2 Le segnalazioni sono soggette al seguente iter istruttorio.

8.2 ANALISI PRELIMINARE

8.2.1 Il ricevente si impegna a fornire un primo riscontro al segnalante entro 30 giorni. In particolare, le segnalazioni saranno oggetto di analisi preliminare svolta dalla Funzione Internal Audit al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutare la fondatezza della segnalazione. Nello svolgimento della suddetta analisi la Funzione Internal Audit potrà avvalersi - per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario - del supporto della Funzione Affari Legali e Societari, di altre funzioni aziendali per quanto di competenza e di professionisti esterni, e potrà richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante mediante la *chat* disponibile sul Portale.

8.2.2 Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni.

8.2.3 Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.


	POLICY	POL-GRUPPO-2g__02.00	
		Ver. 2.00	
	WHISTLEBLOWING	Pag. 8 di 11	Data 20/02/2020

8.3 APPROFONDIMENTI SPECIFICI

8.3.1 La Funzione Internal Audit provvederà a:

- a) avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni al Gruppo 24 ORE;
- b) concordare con il *management* responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "*action plan*" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- c) concordare con la Funzione Affari Legali e Societari (e/o con altre Funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi del Gruppo 24 ORE (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo fornitori del Gruppo 24 ORE);
- d) richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
- e) alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione della Direzione Centrale Personale e Operations, dell'ODV o del Collegio Sindacale, a seconda dell'oggetto della segnalazione, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- f) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub g);
- g) concordare con il Collegio Sindacale e/o con l'Organismo di Vigilanza eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa.

8.3.2 Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

	POLICY	POL-GRUPPO-2g__02.00	
		Ver. 2.00	
	WHISTLEBLOWING	Pag. 9 di 11	Data 20/02/2020

8.3.3 Inoltre, nella loro esecuzione, la Funzione Internal Audit si impegna al pieno rispetto dei principi stabiliti dagli Standard Internazionali per la pratica professionale dell'Internal Audit e dal Codice Etico emanati dall'Institute of Internal Auditors (IIA), nonché dal Codice Etico del Gruppo 24 ORE.

9. RIPORTO PERIODICO

9.1.1 Almeno con cadenza trimestrale il Responsabile Internal Audit fornisce un report riepilogativo delle segnalazioni pervenute all'ODV, al Collegio Sindacale e al Comitato Controllo e Rischi della Società.

9.1.2 Qualora la segnalazione riguardi una società controllata, il *report* sarà inoltrato, sempre a cura della Funzione Internal Audit, anche al rispettivo organismo di vigilanza ed organo di controllo.

9.1.3 Tale *report* contiene gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY

10.1.1 Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, la Funzione Internal Audit cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di 2 anni dalla chiusura della segnalazione.

10.1.2 Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della "Policy GDPR" adottata dalla Società.

11. AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

11.1.1 La policy e il Portale saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.

	POLICY	POL-GRUPPO-2g__02.00	
		Ver. 2.00	
	WHISTLEBLOWING	Pag. 10 di 11	Data 20/02/2020

Documento confidenziale e strettamente riservato.

La Policy in consultazione potrebbe non essere aggiornata.

Si prega di fare riferimento al sito Intranet della Società in cui sono depositate le procedure aggiornate