

**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
CONFORME ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.LGS. 10 marzo
2023, n. 24 (WHISTLEBLOWING)**

Revisione n. 00	Approvata dal C.d.A.	in data 24/11/2023
-----------------	----------------------	--------------------

INDICE

1. DEFINIZIONI ED ACRONIMI	3
2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA	4
3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI.....	6
5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....	7
5.1 CONTENUTO MINIMO DELLA SEGNALAZIONE	7
6. EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	8
7. FORME DI TUTELA PER IL WHISTLEBLOWER.....	11
7.1 RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER	12
7.2 DIVIETO DI "RETALIATION"	12
8. SISTEMA SANZIONATORIO	14
9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	15
10. DISPONIBILITA' DELLA PROCEDURA	15
11. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA	16

1. DEFINIZIONI ED ACRONIMI

“**ANAC**”: Autorità Nazionale Anticorruzione.

“**POLI.DESIGN**” e/o la “**Società**”: SOCIETÀ CONSORTILE A RESPONSABILITÀ LIMITATA PER LA RICERCA APPLICATA, LA FORMAZIONE CONTINUA E LA VALORIZZAZIONE DEL DESIGN - in forma abbreviata POLI.DESIGN Società Consortile a Responsabilità limitata;

“**Codice Etico**”: il Codice Etico di POLI.DESIGN;

“**Contesto lavorativo**”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui agli articoli 4 e 7.2, lett. c) della Procedura, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione;

“**Decreto 231**”: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

“**Legge Whistleblowing**”: il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24;

“**Modello 231**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto 231, adottato da POLI.DESIGN;

“**Normativa sulla Privacy**”: il Regolamento (UE) 2016/679 ed il D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196;

“**Organismo di Vigilanza**” o “**ODV**”: l’Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231/2001;

“**Persona coinvolta**”: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;

“**Procedura**”: la presente procedura;

“**Ritorsione**”: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

“**Segnalazione/i**”: comunicazione di violazioni secondo le definizioni di cui alla presente procedura;

“**Segnalante**” e/o “**Whistleblower**”: la persona fisica, tra quelle indicate all’articolo 4 della presente Procedura, che effettua la segnalazione;

“**Seguito**”: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

“**Violazione/i**”: comportamenti, atti e omissioni aventi ad oggetto le materie indicate all’art. 5 della presente Procedura.

2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA

La Procedura ha lo scopo di regolamentare e disciplinare le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni di cui al successivo articolo 5, che ledono l’integrità di POLI.DESIGN, di cui i soggetti di seguito individuati siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo della Società, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte a far fronte alle violazioni, oggetto di segnalazione e, conseguentemente, ad evitare il loro ripetersi. In particolare, la Procedura recepisce quanto previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante “*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*”.

L’obiettivo che questo strumento si propone è infatti quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all’interno dell’organizzazione intercettando per tempo comportamenti difforni, al fine di porvi rimedio, ma anche quello di coinvolgere i vertici aziendali, i dipendenti e chiunque sia in relazione d’interessi con POLI.DESIGN in un’attività di contrasto alla non *compliance*, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

A tal scopo, la Procedura intende, in conformità alla Legge Whistleblowing, definire i seguenti aspetti operativi:

- Identificazione dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni;

- Identificazione dell'oggetto delle segnalazioni e del relativo contenuto minimo;
- Individuazione dei canali di segnalazione;
- Individuazione del destinatario delle segnalazioni;
- Indicazione delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- Previsione delle modalità di gestione delle segnalazioni;
- Previsione delle forme di tutela per il segnalante.

3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Con il termine “*whistleblowing*” si intende l’istituto giuridico volto, da un lato, a disciplinare le modalità di segnalazione di condotte illecite nell’ambito di un determinato contesto (quale quello lavorativo) e, dall’altro, a tutelare il soggetto segnalante da possibili ritorsioni.

La Legge Whistleblowing ha recepito nell’ordinamento giuridico italiano la 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, introducendo un istituto “generalizzato” per la segnalazione di violazioni di normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato le persone di cui all’art. 3 della Legge Whistleblowing.

Tale normativa si pone in sostituzione con conseguente abrogazione delle precedenti discipline previste dall’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, dall’articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179 e dall’articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le quali, rispettivamente in ambito pubblico e privato, limitavano l’oggetto delle segnalazioni ad irregolarità nella gestione o organizzazione dell’attività di un ente nella misura in cui tali irregolarità costituissero episodi di cd. *Maladministration* (in particolare nel settore pubblico) o di violazioni del modello organizzativo e/o del codice etico, nonché circoscrivevano le categorie dei segnalanti e gli stessi canali di segnalazione.

La Legge Whistleblowing amplia l’oggetto delle segnalazioni, estende la platea dei soggetti segnalanti a cui si applicano le tutele ivi previste, individua i canali di segnalazione, dettaglia le

modalità di gestione delle segnalazioni, regola l'identificazione del destinatario delle segnalazioni, prevede un regime sanzionatorio specifico, che punisce, *inter alia*, gli enti che non si dotano di un sistema di segnalazioni “*compliant*” con la relativa regolamentazione.

Per le società che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato inferiore a 50, è previsto un regime di applicazione circoscritto.

4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere effettuate dalle seguenti persone:

- i dipendenti di POLI.DESIGN, anche durante il periodo di prova;
- i lavoratori autonomi, gli imprenditori individuali, i collaboratori con cui POLI.DESIGN intrattiene rapporti di prestazione di servizi, di realizzazione di opere, di fornitura di beni;
- i titolari di un rapporto di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, secondo le leggi pro tempore vigenti, che svolgono la propria attività lavorativa presso POLI.DESIGN;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso entità giuridiche, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di POLI.DESIGN;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a favore di POLI.DESIGN;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso POLI.DESIGN;
- i rappresentanti dei soci di POLI.DESIGN;
- gli amministratori, i sindaci, la società di revisione di POLI.DESIGN, ovvero qualsivoglia persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza esercitate in via di mero fatto presso POLI.DESIGN.

Inoltre, la segnalazione può essere effettuata anche:

- a) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro con POLI.DESIGN, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità di POLI.DESIGN, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della Società, consistenti in **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o inosservanza del Modello 231, del Codice Etico, delle policy, delle procedure adottate dalla Società.**

Le segnalazioni possono riguardare anche fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in POLI.DESIGN, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non sono oggetto della presente Procedura, le seguenti segnalazioni, rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina prevista dalla Legge sul Whistleblowing:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (quali, ad esempio, doglianze di carattere personale del segnalante, un dissidio tra due dipendenti o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, ovvero una situazione di dubbio riguardo alle proprie prospettive di crescita lavorativa e, più in generale, rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, ecc).

I temi di cui al punto precedente non dovranno essere segnalate tramite i canali di seguito descritti. Per quanto riguarda tali situazioni, queste potranno, ovviamente, essere discusse e affrontate tramite gli altri canali disponibili (ad esempio, colloqui con il superiore gerarchico).

Si precisa che eventuali segnalazioni che non riguardino aspetti rientranti in alcuna delle categorie sopra indicate non verranno considerate.

5.1 Contenuto minimo della segnalazione

Per consentire lo svolgimento di adeguata istruttoria in merito, è indispensabile che la segnalazione contenga quantomeno i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione espressa che la segnalazione si riferisce a POLI.DESIGN;

- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare la persona coinvolta;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni effettuate tramite le modalità previste di seguito (in particolare la segnalazione interna), ma prive di qualsiasi elemento che consenta di identificare il loro autore (*i.e.* segnalazioni anonime) verranno prese in considerazione a condizione che le medesime siano adeguatamente circostanziate, dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (e non di contenuto generico o confuso), in modo da permetterne la valutazione e gli accertamenti del caso (ad esempio, la menzione di specifiche aree aziendali, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

È, in ogni caso, vietato:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

6. EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

a) Destinatario della segnalazione

Il Destinatario della segnalazione è l'Organismo di Vigilanza di POLI.DESIGN (il "Gestore del canale").

b) Canali della segnalazione

I canali per effettuare le segnalazioni sono i seguenti:

i) Comunicazione scritta

- **Posta ordinaria:** da inviarsi al seguente indirizzo: PGO S.r.l. c/o Carnelutti Law Firm – Via Principe Amedeo 3, Milano, 20121. In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Gestore del Canale, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “Strettamente confidenziale. Riservata al Gestore del Canale - whistleblowing”, al fine di garantire la massima riservatezza; in caso di utilizzo di tale canale, il Segnalante dovrà indicare nella comunicazione un indirizzo / email al quale il Gestore del Canale potrà dare prova della ricezione della Segnalazione e fornire il relativo riscontro ai sensi dell'art. 5 della Legge Whistleblowing, come di seguito indicato. Ove non fosse indicato alcun indirizzo / email, il Gestore del Canale esaminerà la Segnalazione, in presenza dei presupposti di cui al precedente articolo 5 della Procedura, senza alcun obbligo di prova della ricezione e di obbligo di riscontro previsti dalla Legge Whistleblowing.

➤ **Portale on-line:**

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/poli-design>

Il portale è gestito nel rispetto della riservatezza da un soggetto terzo ed indipendente dalla Società. Il Segnalante deve indicare che trattasi di segnalazione relativa alla Società.

ii) Comunicazione orale

- **Incontro diretto:** il segnalante, avvalendosi dei canali di cui sopra, potrà richiedere un incontro diretto al Gestore del canale, a cui effettuare la segnalazione in forma orale, a condizione che indichi nella richiesta un recapito telefonico a cui poter essere contattato. L'incontro sarà fissato entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della richiesta.

La comunicazione della segnalazione in via orale, previo consenso del segnalante, è documentata a cura del Gestore del canale mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante

può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

c) Gestione della segnalazione ed esito della fase istruttoria

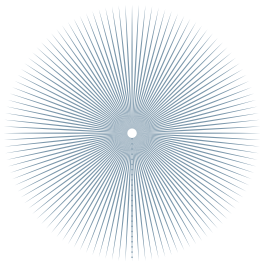
A seguito della segnalazione, il Gestore del canale:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, ove ciò sia possibile in conformità alle indicazioni di cui sopra;
- rilascia al segnalante l'informativa sul trattamento dei dati personali (secondo il documento Allegato);
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni; le interlocuzioni e le integrazioni possono avvenire, su richiesta del segnalante, mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione ("riscontro") entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Resta inteso che la prova della ricezione ed il riscontro non trovano applicazione, in caso di segnalazione anonima o di omessa indicazione di un indirizzo da parte del segnalante.

Ai fini della fase istruttoria, il Gestore del canale potrà avvalersi anche del supporto e della collaborazione delle competenti strutture. Nel caso in cui fosse necessario un supporto di natura specialistica (tecnica, legale, ecc.), tale attività potrà essere svolta anche con il coinvolgimento di un consulente esterno, individuato dal Gestore del canale. In tal caso al consulente, previo impegno alla riservatezza professionale, potrà essere trasmessa tutta la documentazione utile a svolgere l'istruttoria.

La segnalazione sarà considerata fondata laddove sia intrinsecamente verosimile, supportata da evidenze documentali ovvero da altri riscontri probatori (quale, ad esempio, il riferimento preciso ad altri soggetti che possano confermarla).



POLI.DESIGN

FOUNDED BY
POLITECNICO DI MILANO

La fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione deve, in ogni caso, essere valutata, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, dal Gestore del canale, il quale effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Al termine della fase istruttoria il Gestore del canale, oltre a fornire riscontro al segnalante, comunica l'esito anche ai soggetti aziendali deputati ad adottare gli opportuni provvedimenti in merito, ovvero:

- all'Amministratore Delegato, al Responsabile HR, al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, qualora l'autore sia un dipendente, un collaboratore di POLI.DESIGN;
- all'Amministratore Delegato, al Responsabile della struttura con cui si relaziona l'autore della violazione accertata, qualora l'autore sia un fornitore, un consulente di POLI.DESIGN;
- all'Amministratore Delegato, in tutti gli altri casi, ovvero al Presidente o un altro consigliere, qualora la segnalazione riguardi l'Amministratore Delegato.

Ad integrazione di quanto sopra, l'esito della fase istruttoria della segnalazione potrebbe essere comunicato al Consiglio di Amministrazione della Società e alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela di POLI.DESIGN.

Ove ai fini dell'istruttoria, è necessario rilevare l'identità del segnalante, si applicano le disposizioni di cui al successivo articolo 7.1.

7. FORME DI TUTELA PER IL WHISTLEBLOWER

Il sistema di segnalazione delle violazioni adottato da POLI.DESIGN assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione.

POLI.DESIGN adotta, inoltre, tutte le misure necessarie a garantire la piena tutela del segnalante contro possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, che siano conseguenti alla segnalazione.

7.1 Riservatezza dell'identità del whistleblower

L'identità del whistleblower e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso whistleblower, a persone diverse dal Gestore del canale, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa sulla Privacy.

Inoltre, a tutela del segnalante, si fa presente che:

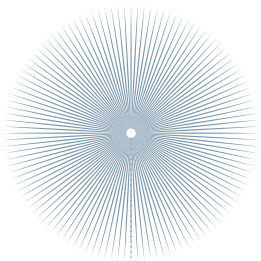
- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. "Obbligo del segreto";
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

7.2 Divieto di "retaliation"

a) Atti di ritorsione vietati

POLI.DESIGN prevede il divieto assoluto di qualsiasi misura discriminatoria nei confronti del whistleblower; in dettaglio **costituiscono ritorsioni**, a seguito dell'effettuazione della segnalazione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;



POLI.DESIGN

FOUNDED BY
POLITECNICO DI MILANO

- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

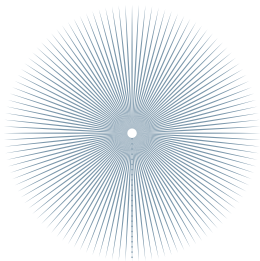
Le ritorsioni subite possono essere comunicate all'ANAC, avvalendosi degli strumenti previsti sul sito www.anticorruzione.it; in tal caso ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

b) Condizioni per la tutela del segnalante

La tutela contro gli atti di ritorsione di cui al punto precedente si applica in presenza delle seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, il segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della presente normativa;
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dalla presente Procedura all'articolo 6.

La tutela è prevista anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle



POLI.DESIGN

FOUNDED BY
POLITECNICO DI MILANO

istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle previsioni della presente normativa.

La tutela non è garantita e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, (i) la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero (ii) la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

c) Altri soggetti a cui si applica la tutela

La tutela di cui alle lettere precedenti si applica anche ai seguenti soggetti:

- la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (i cd. "facilitatori");
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavori, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

8. SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle previsioni contenute nei sopra riportati paragrafi potrà attivare il procedimento sanzionatorio: in particolare, sono passibili di sanzione:

- (i) il whistleblower che abbia effettuato segnalazioni con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione;
- (ii) il soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante;
- (iii) il soggetto che si sia reso responsabile di atti di "retaliation";
- (iv) il soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione.

Per il relativo trattamento sanzionatorio si rimanda a quanto previsto dal Modello 231 al capitolo 7.

I comportamenti di cui sopra possono essere accertati anche da ANAC, che irroga le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- per il comportamento di cui al punto (i), sanzioni da € 500,00 ad € 2.500,00, salvo che la persona segnalante sia stata condannata in sede penale, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- per i comportamenti di cui ai punti (ii), (iii), (iv), sanzioni da € 10.000,00 ad € 50.000,00.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente articolo 7.1.

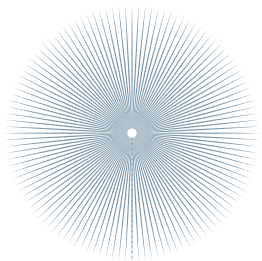
A tali fini il Gestore del canale ha istituito apposito archivio informatico e cartaceo, per quanto occorra necessario.

Gli eventuali dati personali contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali.

10. DISPONIBILITA' DELLA PROCEDURA

La presente procedura, in formato elettronico o cartaceo, è disponibile nei seguenti luoghi fisici e telematici:

- Sito internet all'indirizzo [<https://www.polidesign.net/it/segnalazione-di-illecito-whistleblowing/?highlight=segnalazione+di+illecito+-+whistleblower>];
- Rete intranet aziendale all'indirizzo [\\srv001\POLI.design Documentazione Aziendale];
- Bachecca aziendale;



POLI.DESIGN

FOUNDED BY
POLITECNICO DI MILANO

11. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione ed è soggetta a periodico aggiornamento.

INFORMATIVA IN MATERIA DI TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI AI SENSI DEGLI ARTICOLI 13 E 14 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 IN RELAZIONE ALLE SEGNALAZIONI DI “WHISTLEBLOWING”

La presente informativa viene resa da POLI.design S.c.r.l. rispetto ai trattamenti di dati personali dalla stessa effettuati attraverso l'apposito canale di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o inosservanza del Modello 231, del Codice Etico, delle policy, delle procedure adottate da POLI.design S.c.r.l. (“*Whistleblowing*”). Se la segnalazione proviene da un soggetto legato da un rapporto di lavoro o collaborazione con la Società, tale informativa deve intendersi come integrativa e non sostitutiva dell'informativa resa al personale per la gestione del rapporto di lavoro.

1. Titolare del Trattamento

POLI.design S.c.r.l., con sede legale in Via Don Giovanni Verità 25, 20158 Milano (il “**Titolare**”), tutela la riservatezza dei tuoi dati personali e garantisce ad essi la protezione necessaria da ogni evento che possa metterli a rischio di violazione.

Il Titolare mette in pratica a tal fine adeguate misure tecniche ed organizzative riguardanti la raccolta, l'utilizzo dei dati personali e l'esercizio dei diritti che le sono riconosciuti dalla normativa applicabile. Il Titolare, di conseguenza, ha cura di aggiornare i regolamenti e le procedure adottate per la protezione dei dati personali ogni volta che ciò si renda necessario e comunque in caso di modifiche normative e organizzative che possano incidere sui trattamenti dei suoi dati personali.

2. Finalità del trattamento

I dati da lei direttamente forniti per segnalare presunte condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o inosservanza del Modello 231, del Codice Etico, delle policy, delle procedure adottate da POLI.design S.c.r.l. delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, servizio o fornitura/consulenza con il Titolare, secondo quanto previsto dalla Procedura di Whistleblowing, adottata dal Titolare, cui si rimanda, verranno trattati dal Titolare medesimo per gestire tali situazioni. I dati personali sono dunque acquisiti in quanto contenuti nella segnalazione e/o in atti e documenti a questa allegati, si riferiscono al soggetto segnalante e possono altresì riferirsi a persone indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a quelle a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate.

In particolare, per svolgere le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza di quanto segnalato, nonché, se del caso, adottare adeguate misure correttive e intraprendere le opportune azioni disciplinari e/o giudiziarie nei confronti dei responsabili delle condotte illecite.

3. Tipologia di dati trattati

La ricezione e la gestione delle segnalazioni dà luogo a trattamenti di dati personali c.d. “comuni” (nome, cognome, funzione o ruolo lavorativo, ecc.), nonché può dar luogo, a seconda del contenuto delle segnalazioni e degli atti e documenti a queste allegati, a trattamenti di dati personali c.d. “particolari” (dati relativi a condizioni di salute, orientamento sessuale o appartenenza sindacale, di cui all'art. 9 GDPR) e di dati personali relativi a condanne penali e reati (di cui all'art. 10 GDPR).

4. Basi giuridiche del trattamento

Il Titolare effettua il trattamento in base a esigenze di:

- **adempimento di obblighi di legge:** gestione del procedimento di *Whistleblowing*, secondo quanto previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante “*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”.

5. Natura del conferimento dei dati e conseguenze dell'eventuale mancato conferimento

Al fine di classificare la segnalazione come whistleblowing i suoi dati identificativi (nome, cognome) devono essere forniti obbligatoriamente. Nel caso in cui il segnalante volesse comunque procedere con segnalazione anonima, quest'ultima verrà gestita esclusivamente laddove sia adeguatamente circostanziata, dettagliata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti (e non di contenuto generico o confuso), in modo da permetterne la valutazione e gli accertamenti del caso (ad esempio, la menzione di specifiche aree aziendali, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

6. Soggetti autorizzati a trattare i dati

È autorizzato a trattare i dati esclusivamente il seguente soggetto:

- Mario Ippolito, in qualità di legale rappresentante di PGO S.r.l., Organismo di Vigilanza, whistleblowing@3pgo.com.

Qualora esigenze istruttorie richiedano che altri soggetti, all'interno del Titolare o esterni (es. consulenti esterni eventualmente coinvolti nella fase istruttoria della segnalazione; funzioni aziendali coinvolte nell'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni), debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione ad essa allegata, non verrà mai rivelata l'identità del segnalante, né verranno rivelati elementi che possano, anche indirettamente, consentire l'identificazione dello stesso. Qualora, ai fini istruttori, fosse necessario rilevare la sua identità a soggetti diversi dal gestore del canale di segnalazione, le verrà espressamente richiesto il consenso.

7. Categorie di destinatari dei dati personali

I suoi dati personali e quelli delle persone indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché delle persone a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate, non saranno oggetto di diffusione, tuttavia, se necessario, su loro richiesta, possono essere trasmessi all'Autorità Giudiziaria e all'ANAC, Autorità nazionale anticorruzione. Tali soggetti sono, tutti, Titolari autonomi del trattamento.

Nell'ambito dei procedimenti penali eventualmente istaurati, l'identità del segnalante sarà coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.; nell'ambito dei procedimenti disciplinari, l'identità del segnalante non sarà rivelata in tutti i casi in cui la contestazione dell'addebito disciplinare si fondi su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, mentre potrà essere rivelata laddove concorrano, insieme, tre presupposti, ovvero (a) che la contestazione si fondi, in tutto o in parte, sulla segnalazione, (b) che la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato e che (c) il segnalante abbia espresso un apposito consenso alla rivelazione della propria identità.

8. Modalità del trattamento

I dati personali saranno trattati anche con strumenti automatizzati per il tempo strettamente necessario a conseguire gli scopi per cui sono stati raccolti. Il Titolare attua idonee misure per garantire che i dati forniti vengano trattati in modo adeguato e conforme alle finalità per cui vengono gestiti; il Titolare impiega idonee misure di sicurezza, organizzative, tecniche e fisiche, per tutelare le informazioni dall'alterazione, dalla distruzione, dalla perdita, dal furto o dall'utilizzo improprio o illegittimo.

9. Periodo di conservazione dei dati

Il gestore del canale destinatario della segnalazione effettua un'attività istruttoria preliminare della segnalazione. Se a seguito dell'attività svolta ravvisa elementi di manifesta infondatezza ne dispone

l'archiviazione. Nel caso, invece, ravvisi la fondatezza della segnalazione, trasmette la stessa, priva dei dati del segnalante, agli organi preposti interni o esterni, ognuno secondo le proprie competenze. I dati personali vengono conservati per un periodo di 5 anni e, comunque, sino alla definizione dei procedimenti avviati dagli uffici o dagli enti destinatari della segnalazione.

10. Diritti

Lei ha il diritto, in qualunque momento, di ottenere la conferma dell'esistenza o meno dei dati forniti. Ha inoltre il diritto di chiedere, nelle forme previste dall'ordinamento, la rettifica dei dati personali inesatti e l'integrazione di quelli incompleti e di esercitare ogni altro diritto ai sensi degli articoli da 18 a 22 del Regolamento laddove applicabili.

Nel caso abbia dato il consenso alla rivelazione della sua identità nell'ambito di procedimenti disciplinari, ha il diritto di revocare tale consenso in qualsiasi momento, senza che però ciò pregiudichi la liceità del trattamento, basato sul consenso, effettuato prima della revoca.

Tali diritti possono essere esercitati con richiesta indirizzata al Titolare: POLI.design S.c.r.l. - indirizzo di posta elettronica certificata: polidesign@pec.it

Qualora ritenga che il trattamento sia avvenuto in modo non conforme al Regolamento e al d.lgs. 196/2003, potrà rivolgersi al Garante per la Protezione dei dati Personali, ai sensi dell'art. 77 del medesimo Regolamento. Ulteriori informazioni in ordine ai suoi diritti sulla protezione dei dati personali sono reperibili sul sito web del Garante per la Protezione dei Dati Personali all'indirizzo www.garanteprivacy.it.

Ai sensi dell'articolo 2-undecies del Codice Privacy (in attuazione dell'articolo 23 del GDPR), si informa che i summenzionati diritti non possono essere esercitati da parte dei soggetti interessati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.