Procedura Whistleblowing

codere

Procedura Whistleblowing

INDICE

1.Versioni del documento....3
2.Scopo....3
3. Riferimenti principali....3
4.Campo d'Applicazione....4
5.Glossario....4
6. Quadro Generale....5
7. Soggetti coinvolti e tipologie di segnalazione....6
8. Ruoli e responsabilità....12
9. Il sistema di protezione....13
10. Canale di segnalazione....16
11. Gestione della segnalazione....19
12. Protezione dei dati personali e Conservazione della documentazione....21
13. Sanzioni....22
14. Aggiornamento della Policy....23
15. Sensibilizzazione e pubblicità....23

1.VERSIONI DEL DOCUMENTO

Versione 6.0 del documento.

2.SCOPO

La presente "Procedura generale per la gestione delle segnalazioni" (di seguito "Procedura") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni trasmesse da parte dei segnalanti (come di seguito identificati) al fine di denunciare fenomeni illeciti e comportamenti sospetti, irregolarità, atti o fatti che possano costituire una violazione dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e nelle previsioni contenute nel Modello 231 adottato dalla Società, anche in attuazione dell'art 48 del d.lgs. 231/2007.

3. RIFERIMENTI PRINCIPALI

Interni:

- Modello Organizzativo 231/01;
- Codice Etico di Gruppo e Politiche Comportamentali di Gruppo.

Esterni:

– D. Lgs. 231/01 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" del 08/06/2011 e successivi aggiornamenti;

– D. Lgs. 231/2007, normativa antiriciclaggio;

– D. Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 – Codice in materia di protezione dei dati personali – e successive modifiche e/o variazione;

– Regolamento UE 2016/679 del Parlamento e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;

– Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 "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";

– Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

– Linee Guida Confindustria;
– UNI 10459/2015;
– Provvedimenti del Garante per la Protezione dei dati personali.

4. CAMPO D'APPLICAZIONE

La presente procedura si applica sia al personale dipendente delle Gaming Hall e della Sede nonché agli stakeholder.

5. GLOSSARIO

AD = Amministratore Delegato

AU = Amministratore Unico

CdA = Consiglio di Amministrazione

CS = Collegio Sindacale

OdV = Organismo di Vigilanza

WB = Whistleblowing

SC = Steering committee (comitato ristretto)

6. QUADRO GENERALE

I recenti interventi del legislatore italiano hanno introdotto i sistemi di segnalazione degli illeciti, già noti a livello internazionale, e definiti come sistemi di whistleblowing (il termine deriva dalla frase "*to blow the whistle*", letteralmente "soffiare il fischietto").

Tali sistemi consentono ai soggetti che prestano la propria attività lavorativa presso imprese pubbliche e private di segnalare violazioni di disposizioni afferenti alla normativa di riferimento, al fine di consentire la diffusione di condotte conformi ad un'etica comune in ambito lavorativo, rafforzare il rispetto delle norme e il governo societario e le categorie di soggetti che fruiscono dei servizi finanziari offerti dal mercato (consumatori e non).

È noto che, fino ad inizio 2023, solo alcune normative di settore hanno regolamentato – e, in alcuni casi, continuano a regolamentare - l'istituto del WB, in particolare: il D.lgs. 165/2001; L. 238/2021; il D.lgs. 29/2023.

Tuttavia sono poi da considerare, come importanti elementi normativi, il D.lgs. n. 90 del 25 maggio 2017 (recepimento della IV Direttiva Antiriciclaggio) che, per la prima volta nell'ambito della legislazione antiriciclaggio, ha introdotto per i soggetti obbligati di adottare procedure idonee per la segnalazione al proprio interno, da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile, di violazioni potenziali o effettive delle disposizioni di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

A tali norme settoriali si affianca, a partire dal marzo 2023, il Decreto Legislativo 24/2023 - in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 -, che ha garantito un quadro complessivo di tutela dei segnalanti sia nel settore privato che pubblico, regolamentando la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

La disciplina mira a normare gli aspetti di natura organizzativa e procedurale dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni ai sensi della normativa WB (c.d. "canali interni") che le imprese devono adottare per consentire al proprio personale di segnalare gli atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti le proprie attività. Detta disciplina prevede, altresì, due principi portanti del "nuovo" istituto del whistleblowing:

- La tutela del soggetto segnalante le violazioni dall'interno dell'ambiente di lavoro, contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- La garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

Infine, secondo l'art 48 d.lgs. 231/2007, i soggetti obbligati adottano procedure per la segnalazione al proprio interno da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Tali procedure devono garantire:

a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni; l'identità del segnalante può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato;

b) la tutela del segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;

c) lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato.

La responsabilità di rendere compliant la Società alla normativa in esame è in carico al Dipartimento Compliance.

7. SOGGETTI COINVOLTI E TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE

Ai fini della presente procedura, sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della Società, in qualità di:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti, ivi compresi i dipendenti dei distributori ed esercenti contrattualizzati dal Concessionario;
- stagisti e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- 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;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

La segnalazione può essere effettuata ove il segnalante abbia il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su elementi di fatto precisi e concordanti - di comportamenti, in violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledano l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui sia venuto a conoscenza nel “contesto lavorativo”.

Tale ultima locuzione va intesa in senso ampio. Si ritiene dunque sufficiente l’esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e la Società che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Possono, quindi, essere segnalate anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

Possono essere oggetto di segnalazione anche eventuali condotte volte ad occultare le violazioni (ad esempio occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene di imminente esecuzione sulla base di elementi concreti e comprovabili. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una (o più) delle violazioni previste dal decreto.

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede, con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune e rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

- ✓ **COSA SI PUO’ SEGNALARE**

Per le Società del gruppo con pianta organica inferiore a 50 unità e dotate di Modello organizzativo 231/01, la segnalazione può avere ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del d.lgs. 231/01 o del Codice Etico della Società.

Per tutte le altre società con più di 50 dipendenti (calcolati, in entrambi i casi, calcolati in base alle specifiche fornite da ANAC nelle proprie linee guida) oggetto di segnalazione potranno essere anche le condotte illecite – penali o amministrative - indicate nel d.lgs. 24/2023.

In particolare, per le società "minori" (meno di 50 dipendenti, dotate di MOG 231) la segnalazione rilevante ha ad oggetto due tipi di condotte:

• comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, dunque condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati "presupposto" richiamati dal D.lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo, delle quali i segnalanti abbiano avuto notizia sulla base di elementi probatori di fatto gravi, precisi e concordanti;

• violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure interne, comprovate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. In tal caso, la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand'anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messo in atto dalla Società, in quanto violano i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel Modello organizzativo.

Alcuni esempi, non esaustivi, di possibili segnalazioni rilevanti ai predetti fini comprendono:

• situazioni di conflitto di interesse ritenute non conosciute dall'azienda;

•tentativi/atti di corruzione di amministratori o dipendenti verso terzi (pubblici ufficiali o anche privati);

• frodi commesse nell'interesse aziendale;

• intenzionale comunicazione di informazioni false a Pubbliche Amministrazioni.

• operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del D. Lgs. 231/01;

- Condotte di riciclaggio/impiego di proventi illeciti nell'attività del Concessionario o dell'Esercente (in relazione all'attività di gioco in sala).

D.lgs. n. 24/2023 art. 1 c. 2
Cosa NON può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia
Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.
Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto. Ad ogni modo anche le segnalazioni di violazioni della normativa antiriciclaggio sono disciplinate dalla presente Procedura.
Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

7.1 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, includendo tutti gli elementi utili all'organo gestorio (identificato in un organo collegiale composto dall'OdV e dal responsabile della funzione Compliance) per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza. A tal fine i segnalanti devono fornire almeno i seguenti elementi:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo);
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (cd segnalato);
- a meno che la segnalazione non sia anonima, le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- l'insussistenza di eventuali interessi privati collegati alla segnalazione e la propria buona fede;
- ogni informazione o prova (allegando i relativi documenti) che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato, in particolare anche l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Ove la segnalazione non sia anonima, i dati identificativi del segnalante (nome, cognome, qualifica, etc.). Come meglio si dirà oltre, questi ultimi sono assistiti da specifiche misure di sicurezza tecniche ed organizzative volte a garantire l'assoluta riservatezza sull'identità del segnalante. Si rimarca sin da subito che la scelta di anonimato nella segnalazione potrebbe precludere l'attivazione degli strumenti di tutela del segnalante ai sensi della disciplina WB.
- Nel caso di segnalazione nominativa, l'eventuale consenso alla rivelazione della propria identità laddove ciò sia necessario per l'avvio di procedimenti disciplinari basati esclusivamente sulla segnalazione stessa (cfr. paragrafo 10.1 *infra*). Tale consenso, conferibile o revocabile anche in momenti successivi, non influisce sulla gestione dell'istruttoria. Laddove l'Organo gestorio dovesse fondare la contestazione disciplinare sui propri atti istruttori, non sarà necessario rivelare l'identità del segnalante (principio di minimizzazione dei trattamenti di dati personali).

Ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, l'Organo gestorio può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il Portale Whistleblowing o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Si precisa che le segnalazioni anonime sono ammesse solo se sufficientemente circostanziate e sono trattate alla stregua di quelle "nominative". In tal caso, le misure di protezione per le ritorsioni saranno applicabili solo se la persona segnalante viene successivamente identificata.

Le segnalazioni devono contenere solo i dati necessari per dimostrare la fondatezza della denuncia. Di norma, quindi non andranno inseriti dati particolari[1], né dati personali idonei a rivelare lo stato di salute o giudiziari. Qualora le segnalazioni contenessero suddette categorie di dati personali, riferiti al segnalante o a terzi, e gli stessi non risultassero necessari per il perseguimento delle suddette finalità, la società provvederà a distruggerli o, se ciò non risultasse possibile, ad oscurarli, fatti salvi i casi autorizzati dalla legge o da un provvedimento dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Qualora la segnalazione non rientri nella presente procedura, secondo la definizione dell'ambito oggettivo appena descritto, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad inoltrarla all'area aziendale/organo competente e/o alle Autorità competenti, come di seguito precisato (vedi paragrafo 9). Tali segnalazioni sono, in ogni caso, considerate "protette". Ciò significa che l'organo gestorio non rivela l'identità o i dati personali di chiunque abbia trasmesso tale segnalazione senza averne ottenuto previamente l'esplicito consenso – sempre che la sua divulgazione non sia imposta dalla legge, da indagini o successivi procedimenti giudiziari.

In tutti i casi sopra indicati di comunicazione, il Titolare garantisce che verranno sempre adottate le opportune misure atte ad evitare una non necessaria circolazione delle informazioni, al fine di garantire la opportuna riservatezza in vista delle particolari finalità dei trattamenti in oggetto.

[1] informazioni idonee a rivelare l'origine razziale ed etnica, gli orientamenti sessuali, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale.

8. RUOLI E RESPONSABILITÀ

8.1 Destinatario delle segnalazioni

L'Organo gestorio è composto dall'Organismo di Vigilanza designato ex D.lgs. 231/2001 dall' Ente e dal responsabile della funzione compliance.

L'Organo gestorio, in qualità di Destinatario della Segnalazione:

• è autonomo e indipendente;

• rispetta gli obblighi di riservatezza, specie sull'identità del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (facilitatore, familiari, colleghi di lavoro, testimoni, etc.);

• esamina la segnalazione (valuta l'ammissibilità e svolge l'istruttoria sui fatti o sulle condotte segnalate);

• gestisce le interlocuzioni con il segnalante (avvisi di ricevimento e chiusura della segnalazione e scambi di informazioni);

• comunica l'esito al segnalante (dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata);

• sostiene attivamente, con i dipartimenti aziendali preposti, le campagne informative di sensibilizzazione volte alla conoscenza della presente procedura.

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla Società quest'ultimo procederà a trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

8.2 Soggetti preposti ai provvedimenti decisionali

La decisione sui provvedimenti da emettere nei confronti del personale coinvolto nelle violazioni compete:

- Per i dipendenti della società, alla Direzione Personas (Risorse Umane), sentito l'AD e/o AU, in qualità di struttura deputata ad eseguire i provvedimenti disciplinari del personale dipendente;

- Per i componenti degli Organi Sociali, al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale a seconda dei casi, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge;
- Per i soggetti terzi (fornitori, consulenti, etc.) all'AD e/o AU che decide, caso per caso, l'adozione dell'azione da intraprendere (es: rescissione contratto fornitura/ consulenza, etc.).

9. IL SISTEMA DI PROTEZIONE

Il sistema di protezione previsto dal d.lgs. n. 24/2023 si articola sui seguenti tipi di tutela:

1. la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
2. la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione[2];
3. le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni[3];

[2] La normativa prevede una nozione molto ampia di ritorsione che include:
«*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica 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*». Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica. La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, 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 la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. La gestione delle comunicazioni di ritorsione compete ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

[3] Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.
La scriminante prevista, tuttavia, opera solo nei casi in cui ricorrono CONTEMPORANEAMENTE due condizioni:
1. La prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
2. La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto.

4. la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC[4].

Tali misure sono estese, oltre al segnalante, ai seguenti soggetti:

- ✓ al **facilitatore** (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata). A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. 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;
- ✓ alle **persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante**, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ ai **colleghi di lavoro** della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- ✓ agli **enti di proprietà della persona segnalante** o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

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, co.4, del codice civile.

9.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante [4] e a partire dalla fase di ricezione della segnalazione, nel rispetto delle previsioni di legge. A tal fine i dati personali identificativi del segnalante sono conservati in modo da essere visibili esclusivamente all'organo preposto alla

[4] Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante il legislatore prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante (assistenza e consulenza a titolo gratuito). Tali enti saranno inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale.

gestione della segnalazione. La società adotta tutte le garanzie e le misure tecniche ed organizzative, volte a mitigare vulnerabilità sistemiche, previste dalla legge al fine di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, in modo che la stessa non sia rivelata a terzi senza l'espresso consenso di quest'ultimo, salvo il caso di segnalazioni in mala fede o diffamatorie. Tra queste misure è incluso l'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità, in base al d.lgs. 24/2023, deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione, qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata).

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia effettuato una segnalazione in buona fede, a prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno.

Sono previste sanzioni (a tal riguardo, si rinvia all'art. 21 del Decreto) nei confronti di chi viola le misure di tutela e riservatezza del segnalante.

La tutela del segnalante non è, invece, garantita 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 scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove si riuscisse a risalire allo stesso 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 scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

La Società potrà, inoltre, intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

In caso di procedimento disciplinare, l'identità del 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; l'identità del segnalante potrà essere rivelata soltanto laddove:

- la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- vi sia il consenso del segnalante.

In tal caso la Società avrà cura di comunicare, sempre previamente, in forma scritta al segnalante le motivazioni che conducono al disvelamento della sua identità.

9.2 TUTELA DEL SEGNALATO

La Società garantisce adeguata protezione alle persone direttamente o indirettamente oggetto della segnalazione.

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

Non si potrà quindi sanzionare disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

10. CANALE DI SEGNALAZIONE

10.1 Canali di segnalazione e assistenza

Un soggetto Segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni precedentemente indicate al par. 7, ha la possibilità di effettuare una

Segnalazione, scritta o orale, utilizzando i canali interni di seguito riportati:

a) Tramite Portale "**BeCompliance**" online raggiungibile da Pc, Tablet o Smartphone ai seguenti link:

i. Canale Gruppo Codere https://codere.canaldenuncia.app/ (dedicato alle segnalazioni relative a stakeholder e rapporti con le società appartenenti al Gruppo Codere Italia);
ii. Canale Operbingo Italia S.p.A. https://operbingo.canaldenuncia.app/ (dedicato alle segnalazioni relative a stakeholder e rapporti limitati alla sola Operbingo Italia S.p.A.).

Per l'utilizzo della piattaforma si rimanda all'allegato 1 di codesta procedura.

b) Tramite un incontro diretto con l'organo gestorio, in modalità tali (e.g. scelta degli ambienti e orari dell'incontro) da garantire la riservatezza del segnalante ai sensi della normativa in tema. Il numero verde di riferimento **800100025**.

Il segnalante può decidere di rivolgersi ad un soggetto in cui ripone la propria fiducia che, operando in qualità di "Facilitatore" ai sensi della normativa in esame, riceve analoga tutela del segnalante (vedi paragrafo 9).

10.2 IL PORTALE WHISTLEBLOWING

Il Portale Whistleblowing è quello utilizzato a livello di gruppo *Codere New TOPCO,* raggiungibile da Pc, Tablet o Smartphone ai seguenti link

i. Canale Gruppo Codere https://codere.canaldenuncia.app/ (dedicato alle segnalazioni relative a stakeholder e rapporti con le società appartenenti al Gruppo Codere Italia);
ii. Canale Operbingo Italia S.p.A. https://operbingo.canaldenuncia.app/ (dedicato alle segnalazioni relative a stakeholder e rapporti limitati alla sola Operbingo Italia S.p.A.).

Per l'utilizzo della piattaforma si rimanda all'allegato 1 di codesta procedura.

La piattaforma consente a chiunque (dipendenti e collaboratori, fornitori e qualsiasi altro soggetto come definito al paragrafo 5) - attraverso un percorso guidato on-line – di effettuare le segnalazioni garantendo la riservatezza sull'identità del segnalante o, ove prescelto, il totale anonimato. Il sistema, infatti, consente di inviare segnalazioni senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità. Qualora il Segnalante scelga di indicare le proprie generalità, ne è garantita la

riservatezza.

La piattaforma consente di dialogare in modo riservato con il segnalante, senza possibilità, per il ricevente o altri soggetti, di rintracciare l'origine della segnalazione.

L'accesso al Portale Whistleblowing è, infatti, 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.

Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale Whistleblowing sono ricevute esclusivamente dall'Organo gestorio. L'associazione dell'identità del segnalante alla segnalazione può, infatti, essere effettuata esclusivamente dal soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni.

Il trattamento dei dati contenuti nelle segnalazioni avverrà con logiche di organizzazione ed elaborazione in grado di garantire la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati stessi nel rispetto delle misure organizzative, fisiche e logiche previste dalle disposizioni vigenti.

In particolare, la trasmissione dei dati forniti dal segnalante mediante l'utilizzo della piattaforma è gestita con protocollo HTTPS. Sono inoltre applicate tecniche di cifratura, garantendo in questo modo la riservatezza delle informazioni trasmesse.

Dopo l'accesso al Portale il segnalante potrà alla compilazione di un questionario composto da domande aperte che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, etc.).

Il Portale chiederà al segnalante se intende o meno rivelare la propria identità. In ogni caso il segnalante potrà fornire le proprie generalità anche in un secondo momento, anche attraverso il sistema di messaggistica previsto dal Portale.

Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al segnalante un codice identificativo univoco (ticket). Questo numero, conosciuto 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.

10.3 L'INCONTRO DIRETTO

Nel caso in cui il segnalante preferisca incontrare di persona l'Organo gestorio, può richiedere a quest'ultimo di fissare un incontro che può aver luogo in presenza fisica contestuale ovvero anche mediante sistemi di comunicazione a distanza, pur garantendo i criteri di riservatezza imposti da normativa.

La richiesta va rivolta al seguente indirizzo/nr di telefono 800100025. Al fine di garantire la tutela della riservatezza e della sicurezza delle comunicazioni, in tale occasione il segnalante è invitato a NON fornire elementi di dettaglio sulla segnalazione (circostanze fattuali, nome del segnalato e/o dei testimoni etc) ma soltanto a concordare i termini dell'incontro.

In tal caso l'Organo gestorio fissa l'incontro in un tempo ragionevole.

Al momento dell'incontro, l'organo gestorio - previo rilascio dell'informativa sul trattamento dei dati personali e/o delle informazioni necessarie a reperire il testo completo di tale informativa – al fine di garantire la tracciabilità della segnalazione orale e lo stesso livello di protezione assicurato alle segnalazioni scritte, procede a registrare la segnalazione sulla piattaforma gestionale informatica, registrando sulla stessa tutti gli avanzamenti dell'attività istruttoria.

11. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

11.1. PROCEDURA DI GESTIONE

Le segnalazioni ricevute dall'Organo gestorio sono soggette al seguente *iter* istruttorio.

Le segnalazioni la cui genericità non consenta neppure di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete, non saranno prese in considerazione e verranno immediatamente archiviate.

Le segnalazioni circostanziate, e i relativi documenti a supporto, saranno invece oggetto di analisi preliminare da parte dell'Organo gestorio, al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili e sufficienti a valutare l'astratta fondatezza della segnalazione, per avviare gli ulteriori approfondimenti.

Effettuata tale analisi, qualora l'Organo gestorio verifichi che il fatto riportato non ha impatto ai fini della vigente normativa ma, tuttavia, possa essere rilevante per l'Azienda ad altri fini, procederà ad inoltrarla tempestivamente all'organo/organismo competente, dandone notizia al segnalante.

Nel caso, invece, in cui l'Organo preposto ritenga sussistente un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, si passerà ad un'indagine sui fatti oggetto della segnalazione, al fine di appurarne la fondatezza. Nello svolgimento della suddetta analisi, l'Organo gestorio potrà avvalersi - per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario - del supporto di altre funzioni aziendali e/o affidarsi alle stesse per quanto di competenza, mantenendo il debito riserbo sugli elementi sensibili della segnalazione, e potrà richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante mediante il Portale stesso o anche di persona, avendo sempre cura di preservare la riservatezza sull'identità del segnalante.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o la manifesta infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni. In tal caso, l'Organo preposto provvederà ad informare il segnalante della conclusione e degli esiti dell'indagine svolta.

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.

Non spetta all'Organo gestorio accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione.

L'Organo gestorio provvederà a:

- avviare l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. avvalendosi, se ritenuto opportuno, *e/o affidandosi* alle stesse per quanto di competenza;
- avviare un eventuale dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona;

Laddove l'organo gestorio si avvalga del supporto di altre funzioni aziendali, a conclusione di ciascuna attività istruttoria gli esiti sono comunicati, dalla struttura di pertinenza in un apposito report in cui vengono riportati:

- ✓ un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- ✓ l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;
- ✓ eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente management che viene informato sugli esiti delle analisi.

- Al termine dell'attività istruttoria l'Organismo di Vigilanza chiude, attraverso l'apposito portale, la segnalazione e fornisce un riscontro alla persona segnalante.

11.3. TEMPISTICHE

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'Organo gestorio:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione
- fornisce riscontro tempestivo alle eventuali richieste inoltrate dal segnalante attraverso i canali di segnalazione (sistema di messaggistica implementato sulla piattaforma) entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

12. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

I dati personali del segnalante e degli altri soggetti meritevoli di protezione (es. facilitatore, persone menzionate, segnalati, etc.) e le informazioni contenute nelle segnalazioni e negli eventuali documenti alle stesse allegati, nonché i dati eventualmente acquisiti in sede di istruttoria dall'organismo preposto, sono trattati in conformità alla Policy di protezione dei dati personali adottata dalla Società, nel rispetto dei principi di correttezza, liceità, trasparenza e tutela della riservatezza e dei diritti di tutti gli interessati (segnalante, segnalato ed eventuali soggetti terzi coinvolti), ed in ottemperanza agli obblighi imposti dalla normativa data protection vigente.

La Società, in qualità di Titolare del trattamento, ha effettuato una Valutazione preventiva di Impatto del proprio sistema di gestione delle segnalazioni che può essere consultata, previa richiesta da inoltrare all'Organo gestorio.

La società ha, quindi, adottato idonee misure tecniche ed organizzative di protezione dei dati che vengono sottoposte periodicamente a verifica. In particolare:

- la società ha adottato una piattaforma di gestione delle segnalazioni che garantisce idonee misure tecniche di protezione, quali la cifratura, la segregazione degli accessi, il divieto di tracciamento del segnalante, il tracciamento delle operazioni dell'organo gestorio;
- la società ha adottato misure organizzative quali: l'autorizzazione, istruzione e formazione del personale autorizzato ad accedere ai dati personali in oggetto; la formalizzazione di accordi con i fornitori che operano in qualità di responsabili del trattamento (es. fornitore in modalità SaS della piattaforma per la gestione delle segnalazioni); somministrazione dell'informativa sul trattamento ex art. 13 GDPR agli interessati; aggiornamento del Registro dei trattamenti.

L'Organo gestorio cura l'archiviazione di tutta la documentazione a supporto della segnalazione ricevuta. I dati personali relativi alle segnalazioni vengono conservati e mantenuti per il periodo necessario al completamento della verifica dei fatti esposti nella segnalazione e per successivi **5 anni decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione,** salvo eventuali procedimenti scaturenti dalla gestione della segnalazione (disciplinari, penali, civili, amministrativi, contabili…) nei confronti del segnalato o del segnalante (dichiarazioni in mala fede, false o diffamatorie). In tal caso, i documenti e i dati personali ivi incorporati saranno conservati per tutta la durata del procedimento e fino allo spirare dei termini di impugnazione del relativo provvedimento. Al termine di detto periodo i dati sono cancellati oppure anonimizzati in modo irreversibile e conservati ai soli fini statistici.

13. SANZIONI

La violazione dei principi fissati nella presente procedura viene perseguita, con tempestività ed immediatezza.

Codere si riserva il diritto di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del segnalante in caso di abuso dello strumento "Whistleblowing", ad esempio in ipotesi di segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla

segnalazione e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello **Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970)** e dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, fatta salva la possibilità di far valere ulteriori diritti e interessi nelle sedi legali opportune.

14. AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

La presente Procedura 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. Responsabile dell'aggiornamento della seguente procedura è il Gestore WB, che osserva scrupolosamente tutte le regole ed i controlli descritti.

15. SENSIBILIZZAZIONE E PUBBLICITÀ

L'organizzazione, per il tramite delle strutture aziendali di competenza Compliance e Personas, intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione della presente procedura tramite iniziative di formazione divulgate anche sul portale intranet e sul sito web istituzionale rivolte a tutti i potenziali segnalanti allo scopo di comunicare le finalità dell'istituto del Whistleblowing e le modalità per il suo corretto utilizzo, sui relativi diritti e obblighi, sulle conseguenze degli abusi nel suo utilizzo, sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.

La possibilità di segnalazione, il canale WB e tutti i relativi dettagli operativi sono comunicati formalmente a distributori ed esercenti contrattualizzati dal Concessionario.