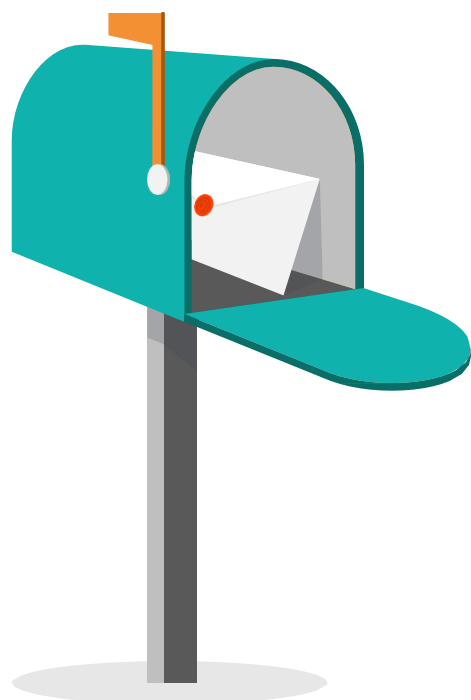


# PLUSERVICE.NET

## GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI - *WHISTLEBLOWING*

PluService S.r.l. ha implementato un Sistema di Gestione delle Segnalazioni (c.d. «*Whistleblowing*») inviate da Terzi o dal Personale della Società.

Il processo è conforme alle novità normative introdotte dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di 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 (c.d. «Decreto *Whistleblowing*»). Il processo di gestione delle segnalazioni è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 di PluService S.r.l.



Per l'invio e la gestione delle segnalazioni PluService ha implementato una **piattaforma informatica dedicata**, che costituisce canale preferenziale per l'invio delle Segnalazioni. Se vuoi fare una Segnalazione a PluService S.r.l., accedi alla piattaforma sul sito della Società [www.pluservice.net](http://www.pluservice.net) al seguente *link*:

## Allegato 2



1 di 17



# Policy Whistleblowing

PluService s.r.l.

CICLO DI EMISSIONE	RUOLO / FUNZIONE	DATA
EMESSO	Certificazioni ISO	15/11/2024
VERIFICATO	Organismo di Vigilanza	25/11/2024
APPROVATO	Consiglio di Amministrazione	25/11/2024

REV. N.	OGGETTO DELLA REVISIONE	DATA
00	Prima Emissione.	07/05/2015
01	Modifica / integrazione del catalogo dei reati ex D. Lgs. 231/2001.	30/09/2021
02	Aggiornamento del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 in seguito agli audit di certificazione ISO 37001.	19/10/2023
03	Aggiornamento della <i>policy</i> ai sensi delle novità introdotte dal D. Lgs. 24/2023 (recepimento Direttiva UE n. 1937/2019 c.d. «Direttiva Whistleblowing»).	18/12/2023
04	Revisione della Policy per: <ul style="list-style-type: none"> <li>- estensione del campo di applicazione rispetto ai requisiti della Società;</li> <li>- integrazione delle tutele, dei soggetti previsti dalla normativa di riferimento e della definizione di segnalante;</li> <li>- aggiornamento dei riferimenti normativi;</li> <li>- formalizzazione del Gestore delle Segnalazioni.</li> </ul>	25/11/2024

### Indice

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI .....</b>	<b>6</b>
<b>4. PROCESSO DI SEGNALAZIONE.....</b>	<b>9</b>
4.1 OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	9
4.2 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONE INTERNE .....	11
4.2.1 Ricezione, istruttoria e accertamento della Segnalazione .....	11
4.3 ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE .....	13
4.3.1 Canale di segnalazione esterno - ANAC.....	13
4.3.2 Divulgazione pubblica.....	14
<b>5 TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO .....</b>	<b>14</b>
5.1 TUTELE DEL SEGNALANTE .....	14
5.2 TUTELA DEL SEGNALATO .....	15
<b>6 REPORTISTICA .....</b>	<b>15</b>
<b>7 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E ALTRE INIZIATIVE .....</b>	<b>16</b>
<b>8 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....</b>	<b>16</b>
<b>9 TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI <i>PRIVACY</i>.....</b>	<b>16</b>
<b>10 RESPONSABILE E AGGIORNAMENTO DELLA <i>POLICY</i> .....</b>	<b>17</b>
<b>11 DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DELLA <i>POLICY</i> .....</b>	<b>17</b>
<b>12 FORMAZIONE .....</b>	<b>17</b>
<b>13 DOCUMENTI CORRELATI ALLA PROCEDURA.....</b>	<b>17</b>



### 1. PREMESSA

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di Segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», il cui articolo 2, disciplinante il settore privato, ha modificato il Decreto Legislativo 231/2001 inserendovi all'articolo 6 («*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*»), una nuova previsione che inquadra, nell'ambito del modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito, anche «MOG» o «Modello») le misure legate alla presentazione e gestione di Segnalazioni di comportamenti illeciti.

Tale norma mirava a rendere parte di un complessivo sistema attivo ed organico di prevenzione la collaborazione dei lavoratori nel contrastare fenomeni di condotte illecite all'interno di enti pubblici e privati, attraverso l'introduzione del c.d. «**Whistleblowing**», e dispone che il Modello preveda appositi canali di comunicazione e anche strumenti che garantiscano la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, escludendo il rischio di ritorsioni e discriminazioni, dirette o indirette.

Le tutele in favore del Segnalante sono state significativamente rafforzate dal D. Lgs. 24/2023, il quale sottopone la disciplina ad una radicale rivisitazione, di seguito illustrate ed adottate dalla presente *policy*.

Successivamente, con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ANAC ha emanato ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 24/2023, «*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*» volte a dare indicazioni per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

Con l'espressione *whistleblower* (cd. **Segnalante**) si fa riferimento al dipendente di un ente o società che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico o privato agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente o società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. L'espressione «**Policy Whistleblowing**» denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

PluService S.r.l. (di seguito anche «PluService» o «la Società»), al fine di dare attuazione alle prescrizioni normative in materia appena richiamate (D.Lgs. 24/2023, Direttiva UE 2019/1937, art. 6 del D.Lgs. 231/2001) e alle **Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione** (ANAC), ha rafforzato il proprio sistema di gestione delle Segnalazioni istituendo il proprio canale interno di ricezione.

Inoltre, il Gruppo Mooney nonché PluService in quanto Società appartenente al Gruppo, hanno adottato un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione secondo la norma tecnica UNI ISO 37001:2016 («**Sistema di Gestione Anticorruzione**»). Pertanto, il Sistema *Whistleblowing* è utilizzabile anche per la Segnalazione di atti di corruzione, presunti o effettivi, comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, oppure qualsiasi violazione o carenza in materia di prevenzione della corruzione.

La presente *Policy* è parte integrante del Modello adottato da PluService. La *Policy* integra, senza modificarle o sostituirle, le modalità di Segnalazione all'Organismo di Vigilanza e i relativi poteri di controllo per le materie di competenza, altrimenti prescritti dalla legislazione vigente e dal Modello adottato da PluService.

## 2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente *Policy Whistleblowing* (di seguito anche la «**Policy**») descrive il processo ed i canali di comunicazione da utilizzare per l'invio, la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle Segnalazioni.

In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità degli attori del processo di segnalazione di illeciti e violazioni dei Modelli ex D. Lgs. 231/2001 ed ex D. Lgs. 24/2023;
- i canali messi a disposizione del Segnalante per la denuncia di violazioni;
- il perimetro oggettivo del contenuto della Segnalazione;
- le modalità di gestione della Segnalazione;
- le modalità di informazione del Segnalante e del Segnalato circa gli sviluppi del procedimento.

Inoltre, la presente *Policy* è tesa a:

- garantire la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante e, ove previsto, dalle previsioni regolamentari del responsabile della presunta Segnalazione;
- tutelare il soggetto Segnalante da condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette o indirette, per motivi collegati «direttamente o indirettamente» alla Segnalazione;
- assicurare specifici canali di presentazione delle Segnalazioni, di cui uno idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- stabilire i limiti per cui una Segnalazione anonima possa essere presa in considerazione;
- informare il Segnalante delle conseguenze giuridiche a cui va in contro nel caso in cui effettui Segnalazioni che si rivelino infondate per dolo o colpa grave.

Sono Destinatari della presente *Policy* e possono effettuare Segnalazioni: tutti i componenti degli organi societari, di vigilanza e controllo; i dirigenti; i dipendenti di ogni grado, qualifica e livello, inclusi quelli con contratto di lavoro a tempo determinato, quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato; tutti i collaboratori, inclusi coloro i quali intrattengono con l'Azienda rapporti di lavoro anche a progetto o di agenzia; i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un esponente aziendale pur non essendo dipendenti; i *partner*, i fornitori e, più in generale, tutti i soci in affari<sup>1</sup> che operino nell'interesse o per conto di PluService (di seguito i «**Destinatari**»).

<sup>1</sup> Con il termine «**soci in affari**», ci si riferisce alle terze parti con le quali PluService ha in corso / intende intraprendere qualunque forma di collaborazione, commerciale e non.

L'OdV, la FCPC e il Direttore Generale e le ulteriori funzioni di controllo saranno, in ogni caso, sempre a disposizione di chi necessita di chiarimenti e supporti conoscitivi per meglio comprendere le dinamiche operative e i principi normativi e regolamentari disciplinati nel presente documento.

### 3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

<b>ANAC</b>	Autorità Nazionale Anticorruzione, Autorità con il potere di gestione delle segnalazioni esterne e di applicazione delle sanzioni.
<b>Canali per la Segnalazione</b>	Canali con cui è possibile effettuare le Segnalazioni (canale interno, canale esterno, divulgazione pubblica, denuncia presso l'Autorità Giudiziaria).
<b>CdA</b>	Consiglio di Amministrazione.
<b>Codice Etico</b>	Insieme dei principi aziendali e delle regole generali di condotta adottato da PluService.
<b>Contesto lavorativo</b>	Attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni su delle violazioni alla normativa vigente e per le quali poter effettuare una Segnalazione.
<b>D. Lgs. 24/2023</b>	Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di 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, il c.d. «Decreto <i>Whistleblowing</i> »
<b>Segnalanti</b>	I principali destinatari della presente <i>Policy</i> : i componenti degli organi societari, di vigilanza e controllo, i dirigenti, i dipendenti di ogni grado, qualifica e livello, i collaboratori, i <i>partner</i> , i fornitori e, più in generale, tutti i soci in affari che operino nell'interesse o per conto di PluService.
<b>Divulgazione Pubblica</b>	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
<b>Facilitatori</b>	Coloro che assistono un soggetto Segnalante nel processo di segnalazione operante nel medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
<b>Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC)</b>	Funzione aziendale responsabile di supervisionare il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, assicurare che lo stesso sia conforme ai requisiti

## Allegato 2 - Policy Whistleblowing

Rev. 04

Data emissione: 07/05/2015

Data revisione: 25/11/2024

<b>Gestore della Segnalazione</b>	Responsabile di progettare, implementare e gestire il sistema <i>whistleblowing</i> aziendale, supervisionando il canale di segnalazione <i>whistleblowing</i> .
<b>Gruppo Mooney</b>	Gruppo di Società di appartenenza di PluService S.r.l.
<b>Informazioni sulle violazioni</b>	Informazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'Autorità Giudiziaria intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.
<b>Modello 231</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.
<b>Organi societari</b>	Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, Direttore Generale, Collegio Sindacale.
<b>Organismo di Vigilanza (OdV)</b>	Organismo di controllo, di composizione collegiale o monocratica, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 adottato da PluService, nonché al relativo aggiornamento.
<b>Persona coinvolta</b>	Soggetto menzionato nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
<b>Personale</b>	I dipendenti aventi un rapporto di lavoro subordinato con PluService, nonché <i>ex</i> dipendenti, lavoratori non ancora assunti o ancora in prova, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti <sup>2</sup> .
<b>Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali (General Data Protection Regulation «GDPR» - Regulation 2016/679)</b>	Regolamento entrato in vigore il 25 maggio 2018 che impone una serie di obblighi nei confronti delle imprese relativamente al trattamento dei dati di persone fisiche effettuate da qualunque entità attiva in Europa (ad esempio: nomina del Data Protection Officer, implementazione registro del trattamento, ecc.).
<b>Ritorsione</b>	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, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, come ad esempio un demansionamento, un provvedimento disciplinare o il licenziamento ritorsivo.

<sup>2</sup> Come specificatamente identificati all'art. 3 del D. Lgs. n. 24/2023.



<p><b>Segnalazione</b></p>	<p>Comunicazione del Segnalante, scritta od orale avente ad oggetto informazioni sulle violazioni di cui il Segnalante stesso è venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo. Le suddette Segnalazioni si distinguono in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «SEGNALAZIONI CIRCONSTANZIATE», la cui narrazione dei fatti è effettuata con un grado sufficiente di dettaglio da consentire alle competenti funzioni aziendali di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione medesima. Tali Segnalazioni possono essere fatte in:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- buona fede, (c.d. «<b>Segnalazioni in buona fede</b>») quando effettuate dal Segnalante nella ragionevole convinzione, fondata su specifici elementi di fatto, che la condotta illecita si sia verificata;</li> <li>- malafede, (c.d. «<b>Segnalazione in malafede</b>») nei casi in cui la Segnalazione risulti priva di fondamento e fatta al mero scopo di arrecare un danno ingiusto nei confronti della persona e/o della società segnalata;</li> </ul> </li> <li>• «<b>Segnalazione generica</b>»: trattasi di quella Segnalazione di contenuto talmente generico da non consentire alcun accertamento in merito alla stessa;</li> <li>• «<b>Segnalazione anonima</b>», ovvero quella Segnalazione in cui le generalità del soggetto Segnalante non sono note, né individuabili in maniera univoca;</li> <li>• «<b>Segnalazione relativa a fatti rilevanti</b>» ovvero quella Segnalazione su anomalie e/o frodi:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- per la quale sia stimabile per PluService un impatto sul bilancio quantitativamente e qualitativamente significativo;</li> <li>- che riguardi i membri degli organi Societari di PluService, primi riporti organizzativi del Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.</li> </ul> </li> </ul> <p>In attuazione delle disposizioni di Legge vigenti, le Segnalazioni possono essere inoltrate tramite: i) canale interno, ii) canale esterno, iii) divulgazione pubblica, iv) denuncia all'Autorità Giudiziaria, come disciplinato all'interno del paragrafo § 4 «Processo di Segnalazione».</p>
<p><b>Segnalante</b></p>	<p>Soggetto, appartenente al Personale o alle Terze parti, che effettua la Segnalazione interna, esterna, la divulgazione pubblica o la denuncia all'Autorità Giudiziaria.</p>
<p><b>Segnalato</b></p>	<p>Soggetto a cui viene addebitata la condotta illecita (ai sensi del D. Lgs. 24/2023, del D. Lgs. 231/2001 e del D. Lgs. 231/2007), oggetto della Segnalazione effettuata dal Segnalante.</p>
<p><b>Software «Integrity Line»</b></p>	<p>Piattaforma informatica implementata da PluService ed utilizzabile sia da Personale sia da Terze parti per trasmettere le Segnalazioni.</p>
<p><b>Terze parti</b></p>	<p>Soggetti esterni aventi un rapporto giuridico con PluService (a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, azionisti, fornitori, consulenti, collaboratori, etc.)</p>



<b>Violazioni</b>	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato meglio specificati nel paragrafo § 4.1 «Oggetto e contenuto della Segnalazione».
<b>Whistleblowing</b>	Strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale il Personale/Terze parti aventi un rapporto di lavoro o di altra natura con un'organizzazione - sia pubblica che privata - segnalano ad appositi organismi o individui condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'organizzazione medesima.

## 4. PROCESSO DI SEGNALAZIONE

### 4.1 OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite di cui si abbia conoscenza in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche 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, durante il periodo di prova, successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.







Non è possibile definire un elenco esaustivo di reati o irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione nell'ambito del *whistleblowing*. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, possono essere oggetto di segnalazione:

- a. violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 e delle procedure che ne costituiscono attuazione, del Codice Etico, delle normative interne aziendali e in ogni caso idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale, a PluService;
- b. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea;
- c. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- d. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

**IL WHISTLEBLOWING NON RIGUARDA QUESTIONI PERSONALI  
NÉ RIVENDICAZIONI LEGATE AL RAPPORTO DI LAVORO O RAPPORTI CON SUPERIORI E COLLEGGHI**  
per cui si applicano le procedure aziendali e le tutele ordinarie previste da leggi e contratti collettivi.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi a sua conoscenza, utili per procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti e la Segnalazione deve avere ad oggetto le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il soggetto Segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Ai fini della presente *Policy*, le Segnalazioni **devono contenere almeno i seguenti elementi** - che si considerano requisiti necessari per la ricevibilità della segnalazione:

-  generalità del Segnalante qualora questi decida di inviare la Segnalazione specificando la propria identità;
-  descrizione dei fatti, generalità o altri elementi che consentano di identificare la Persona coinvolta;
-  circostanze di tempo e luogo in cui si sono verificati i fatti qualora conosciute;
-  tipologia di condotta illecita;
-  altri soggetti a conoscenza dei medesimi fatti;
-  ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro ai fini della ricostruzione e successiva verifica dei fatti riportati, inclusi eventuali documenti da allegare alla Segnalazione che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti segnalati.

Le tutele previste dalla *Policy* non si applicano, tra gli altri, nei seguenti casi:

- Segnalazioni generiche, ovvero fondate su meri/e sospetti o voci;
- Segnalazioni effettuate esclusivamente per fini personali del Segnalante che non riguardano in nessun caso aspetti di interesse per PluService;
- Segnalazioni effettuate in malafede o contenenti informazioni che il Segnalante sa essere false.

Non sono trattate come Segnalazioni ai fini della *Policy*:

- le carenze riscontrate a seguito di errori non riconducibili alle violazioni, come definite nel paragrafo § 3 Definizioni e abbreviazioni;
- le comunicazioni riguardanti circostanze/fatti già noti e oggetto di contenziosi pendenti tra PluService e terzi e presidiati dal legale e/o dalle altre unità organizzative aziendali competenti. Dette comunicazioni saranno inviate alle funzioni aziendali competenti a riceverle e gestirle sulla base delle normative di riferimento.

Ai fini della presente *Policy*, le **segnalazioni false, infondate, dolose o volte a danneggiare il segnalato, così come quelle di natura personale e fuori dal perimetro di legge, NON SARANNO CONSIDERATE** e potranno comportare procedimenti disciplinari e segnalazioni all'autorità giudiziaria.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti segnalati, a tutela del denunciato.

Il Segnalante può essere assistito nel processo di segnalazione dal c.d. «**Facilitatore**», una persona fisica operante nel medesimo contesto lavorativo. Tale soggetto può offrire assistenza, consulenza o sostegno al segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. A tale soggetto si estende la tutela della riservatezza sia per quanto riguarda l'identità sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza.

## 4.2 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONE INTERNE

### 4.2.1 Ricezione, istruttoria e accertamento della Segnalazione

Al fine di dare attuazione alle prescrizioni normative in materia (D.Lgs. 24/2023, Direttiva UE 2019/1937, art. 6 del D.Lgs. 231/2001) e delle «*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*» approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la Società ha rafforzato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni del Modello istituendo il proprio Canale Interno di ricezione delle segnalazioni.

Per la ricezione delle segnalazioni, PluService mette a disposizione del Segnalante i seguenti canali interni<sup>3</sup>:



**1. PIATTAFORMA INFORMATICA**, costituente **canale preferenziale** per l'invio delle Segnalazioni, accessibile sul sito della Società e disponibile al seguente **link**: [whistleblowing-pluservice](https://whistleblowing-pluservice.it);

[Segnalazioni gestite dal Responsabile Anticorruzione – FCPC della Società]



**2. POSTA ELETTRONICA**: [segnalazioni-pluservice@pluservice.net](mailto:segnalazioni-pluservice@pluservice.net);

[Segnalazioni gestite dall'OdV della Società]



**3. POSTA TRADIZIONALE<sup>4</sup>**, all'indirizzo: «**Servizio Segnalazioni**» c/o PluService, Strada Statale Adriatica Sud 228/D - 60019 Senigallia (AN).

[Segnalazioni gestite dall'OdV della Società]

<sup>3</sup> Tali canali sono stati istituiti sentite le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 D. Lgs. n. 81/2015.

<sup>4</sup> In caso di Segnalazione a mezzo posta ordinaria, al fine di garantire la riservatezza, è necessario che il Segnalante specifichi sull'involucro della busta il carattere «RISERVATO» della missiva e la dicitura «Whistleblowing».

Le segnalazioni inviate tramite la piattaforma informatica, designata come canale preferenziale, sono gestite dal Responsabile Anticorruzione e Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC) della Società, nominato dal Consiglio di Amministrazione come «Gestore della piattaforma», in qualità di soggetto esterno, autonomo e competente.

Le segnalazioni ricevute tramite posta elettronica e ordinaria, invece, sono gestite dall'Organismo di Vigilanza (OdV). Entrambi i soggetti, nell'ambito delle rispettive competenze, operano come Gestori delle Segnalazioni (di seguito, anche il «Gestore»), con la responsabilità di supervisionare l'intero processo di ricezione, valutazione e gestione delle stesse.

Pur nella distinzione tra i canali e i rispettivi gestori, si precisa che tutte le segnalazioni sono gestite seguendo le stesse regole procedurali, illustrate nel prosieguo del paragrafo, nel rispetto dei principi di riservatezza, obiettività, competenza e diligenza.

Entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione da parte del Gestore della Segnalazione, quest'ultimo rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione<sup>5</sup>. Alla ricezione di una Segnalazione, il Gestore della Segnalazione svolge un'**analisi preliminare** necessaria al fine di valutare la sussistenza dei requisiti necessari previsti per la ricevibilità della Segnalazione (cfr. paragrafo § 4.1 «Oggetto e contenuto della Segnalazione») e, in caso di esito positivo della detta valutazione, segue l'avvio dell'istruttoria.

Il Gestore della Segnalazione provvede a mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere, se necessario, integrazioni e a rendere disponibile, ai soggetti che gestiscono l'istruttoria, il solo contenuto della Segnalazione. Il termine per l'**avvio dell'istruttoria** è di 15 giorni lavorativi che decorrono dalla ricezione della Segnalazione.

Al fine di dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta, il Gestore della Segnalazione assicura lo svolgimento delle **opportune e necessarie verifiche sui fatti segnalati**, garantendo che queste siano svolte nei tempi previsti e nel rispetto dei principi di riservatezza, obiettività, competenza e diligenza professionale, con il supporto, ove necessario, delle funzioni specialistiche di competenza.

In particolare, il Gestore della Segnalazione provvede a:

- **avviare le verifiche**, informando a seconda dei casi le funzioni aziendali competenti per l'oggetto delle materie trattate nella Segnalazione (ad esempio per l'acquisizione di documentazione), e/o consulenti esterni per necessità di investigazione specifiche e specialistiche;
- assicurare, ove possibile, l'eventuale **interlocuzione con il Segnalante**, mediante lo scambio di messaggi, documenti e informazioni integrative;
- **concludere le verifiche** tracciando le motivazioni nei casi di archiviazione della Segnalazione;
- **riportare gli esiti delle valutazioni** effettuate secondo quanto indicato nel paragrafo § 6 «Reportistica».

<sup>5</sup> L'avviso di ricevimento non potrà essere rilasciato qualora il Segnalante effettui una segnalazione anonima ovvero non abbiamo fornito gli estremi identificativi necessari.

Il Gestore della Segnalazione fornisce riscontro alla segnalazione, dando conto delle eventuali misure adottate o che si intende adottare, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Qualora la Persona coinvolta ritenga che il Segnalante abbia presentato la Segnalazione solo con la finalità di calunniarlo e/o diffamarlo (i.e. «**Segnalazione in malafede**»), può presentare denuncia contro persone a lui non note.

In tutte le fasi inerenti all'accertamento dei fatti segnalati, PluService assicura la tutela del Segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire e/o adottata in ragione della Segnalazione effettuata. Pertanto, qualora il Segnalante, a seguito dell'accertamento della Segnalazione, ritenga di aver subito condotte ritorsive, può inoltrare una nuova Segnalazione - non anonima - avente ad oggetto le ritorsioni subite, autorizzando preventivamente il Gestore della Segnalazione ad accedere ai suoi dati personali affinché siano adottati i provvedimenti necessari per ripristinare la situazione e/o per rimediare alle conseguenze negative connesse alla discriminazione, nonché avviare tutti i provvedimenti che saranno ritenuti necessari, eventualmente anche disciplinari.

### 4.3 ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

#### 4.3.1 Canale di segnalazione esterno - ANAC

Il Segnalante può effettuare la segnalazione esterna all'ANAC se, al momento della sua presentazione, se ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione tramite il canale interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC<sup>6</sup> ha precisato peraltro che **in via prioritaria è preferibile l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle sopramenzionate condizioni**, è possibile effettuare una segnalazione esterna. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima entro sette giorni dalla data di ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Ricevuta la segnalazione, l'ANAC avvisa la persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna

<sup>6</sup> <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> e documento ANAC «La disciplina del whistleblowing: novità introdotte dal D. Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019».

entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudichi la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante. L'Autorità deve<sup>7</sup>, inoltre:

- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- comunicare al Segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa pecuniaria<sup>9</sup> nei confronti del soggetto ritenuto responsabile.

### 4.3.2 Divulgazione pubblica

Il Segnalante può inoltre ricorrere alla Divulgazione pubblica qualora:

- abbia trasmesso la segnalazione tramite il canale interno e/o esterno e non sia stato dato riscontro nei termini previsti dalla legge;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (ad esempio, sussiste il rischio che siano occultate o distrutte prove o il fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o sia coinvolto nella violazione).

## 5 TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

### 5.1 TUTELE DEL SEGNALANTE

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante è protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

<sup>7</sup> L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.



Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il decreto legislativo 24/2023 prevede misure protettive nei confronti del segnalante che sia colpito da azioni ritorsive, specificate dalla normativa, tra le quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento illegittimo.

In tali casi il segnalante ha diritto a chiedere l'accertamento della natura ritorsiva della azione, potendo anche chiedere misure di sostegno temporanee. In particolare, l'art. 17 prevede la cd. presunzione relativa di ritorsività di tutti gli atti, le omissioni e i comportamenti lesivi adottati nei confronti del segnalante *successivamente* alla segnalazione, salvo prova del contrario da parte del datore di lavoro il quale dovrà dimostrare che tali condotte o atti siano stati adottati per ragioni estranee alla segnalazione. In caso di accertamento della natura ritorsiva delle azioni, la società può essere sottoposta a sanzioni ed all'annullamento del provvedimento emanato. Le misure di protezione e sostegno cessano nei casi previsti dalla legge (accertata diffamazione e/o calunnia della segnalazione, ovvero responsabilità civile del segnalante per dette ipotesi).

Per completezza si rimanda alla normativa competente.

### 5.2 TUTELA DEL SEGNALATO

In conformità con la normativa vigente, PluService ha adottato le misure necessarie a tutela e garanzia della *privacy* del Segnalato, con il solo limite della applicazione di norme di legge che impongano la comunicazione dei nominativi. Durante l'attività di verifica e di accertamento, gli individui oggetto delle Segnalazioni potrebbero essere coinvolti e, in nessun caso, verrà assunto un provvedimento unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente a seguito di altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa.

In caso di Segnalazioni anonime, un provvedimento disciplinare potrà essere irrogato solo nel caso in cui le prove raccolte siano gravi, precise e concordati circa la sussistenza del Comportamento Illecito.

La Segnalazione non è sufficiente ad avviare l'iter disciplinare. Al Segnalato viene assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento, qualora, a seguito di informazioni circostanziate e rilevanti, si decida di procedere con l'attività istruttoria.

## 6 REPORTISTICA

L'OdV e il FCPC, ognuno per le segnalazioni di propria competenza, con periodicità trimestrale forniscono appositi *report* riepilogativi delle Segnalazioni ricevute (archivate e oggetto di accertamenti), contenente gli



esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte di PluService.

### 7 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E ALTRE INIZIATIVE

Qualora dallo svolgimento delle attività di accertamento sulle Segnalazioni dovessero emergere, a carico della Persona coinvolta, o del Segnalante nei casi sopra descritti, comportamenti illeciti o irregolari, PluService valuterà l'attivazione di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori, ovvero iniziative giudiziarie.

### 8 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, è cura del Gestore assicurare:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di ricezione, archiviazione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica, nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti in appositi archivi, con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza;
- la conservazione della documentazione e delle Segnalazioni per il periodo di tempo prescritto per legge e, comunque, nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

Le funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo. La documentazione in originale, cartacea e/o informatica, deve essere conservata per non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo i casi di procedimenti giudiziari avviati/in corso.

### 9 TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI *PRIVACY*

Nell'ambito del presente processo è tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di *privacy*, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

PluService garantisce che il trattamento dei dati personali avvenga in modo lecito e secondo correttezza e comunque in base alle specifiche regole previste dalla normativa vigente.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

Inoltre, si specifica che la riservatezza del dipendente di PluService che effettuano una Segnalazione è inoltre tutelata ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 *undecies* rubricato «Limitazione ai diritti dell'interessato» del Decreto Legislativo 10 agosto 2018 n. 101 recante «Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016,

*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché' alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)».*

In relazione agli obblighi informativi previsti dall'art. 13 GDPR, si rimanda all'informativa adottata da PluService, pubblicata all'interno della piattaforma informatica.

### **10 RESPONSABILE E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY**

Responsabile della presente *Policy* è il Direttore Generale che provvede a un suo periodico aggiornamento, coinvolgendo, per quanto di competenza, l'Organismo di Vigilanza e la FCPC della Società.

### **11 DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DELLA POLICY**

PluService provvede a informare tutti i Destinatari della Policy, della sua esistenza e del suo contenuto, pubblicandola, sulla rete *intranet* aziendale.

### **12 FORMAZIONE**

Il Direttore Generale avrà il compito di pianificare ed effettuare attività formative relativa alla *Policy*.

### **13 DOCUMENTI CORRELATI ALLA PROCEDURA**

- Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001;
- Codice Etico;
- Politica per la Prevenzione della corruzione.