

# PG 29 PROCEDURA WHISTLEBLOWING POLICY

## Sommario


1. Scopo e finalità .....	2
2. Oggetto della segnalazione .....	2
3. Modalità delle segnalazioni .....	3
3.1 Riservatezza .....	4
3.2 Garanzia di non discriminazione o ritorsione .....	4
3.3 Ricezione e conservazione delle segnalazioni e relative indagini .....	4
3.4 Provvedimenti correttivi .....	5
3.5 Conservazione della documentazione .....	5
4. Responsabilità del whistleblower .....	5

Revisione	Data	Motivo della Revisione
00	30/03/2016	Prima emissione
01	30/03/2018	Recepimento introduzione commi 2 bis, 2 ter e 2 quater di art. 6 D.Lgs 231/2001

Elaborato HR



Verificato RUL



Approvato AD



## 1. Scopo e finalità

In accordo con quanto stabilito dai Valori e dal Codice di Condotta, Anticimex intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e irreprensibili. Anticimex si impegna a condurre le proprie attività secondo le previsioni di legge e seguendo rigorosi standard etici e morali.

Obiettivi di questa procedura sono:

- offrire la possibilità a dipendenti, collaboratori e fornitori/partner (*whistleblower*) di presentare segnalazioni in merito ad accadimenti di particolare gravità e delicatezza;
- assicurarsi che tali segnalazioni vengano trattate in maniera seria e appropriata, al fine di prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli;
- assicurarsi che ogni persona, che presenti in buona fede le proprie segnalazioni, sia protetta contro ritorsioni o rappresaglie.

## 2. Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni rilevano comportamenti non corretti e condotte, sia commissive sia omissive, illecite, pericolose o discriminatorie, inosservanza di prescrizioni di legge, nonché violazioni del modello di organizzazione e gestione o altre situazioni da cui derivino seri rischi per l'azienda e/o per il personale, che potrebbero ripercuotersi sul funzionamento e la performance delle attività della stessa. In particolare, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse della società, quali ad esempio:

- attività illecite;
- azioni penalmente rilevanti;
- situazione di conflitto di interesse;
- frodi finanziarie (ad esempio manipolazioni contabili, azioni non in linea con le procedure di controllo interne; appropriazione indebita di beni aziendali o dichiarazioni fraudolente);
- abuso d'ufficio o corruzione (ad esempio conflitto d'interessi, corruzione, sponsorizzazioni e donazioni, regali o pagamenti volti ad ottenere facilitazioni di varia natura);
- violazione delle leggi in materia di concorrenza (per esempio fissazione dei prezzi, scambio di informazioni *price sensitive*, collusione);
- attività che possano arrecare grave pregiudizio all'ambiente e/o alla salute e sicurezza delle persone;
- attività che, violando leggi, accordi o regolamenti di varia natura, costituiscano una condotta gravemente scorretta (ad esempio pratiche discriminatorie, sfruttamento del lavoro minorile, violazione dei diritti umani);
- azioni od omissioni suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;
- condotte o azioni discriminatorie;
- azioni od omissioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.



### 3. Modalità delle segnalazioni

Le segnalazioni possono essere effettuate con una o entrambe le seguenti modalità.

#### A. All'Organismo di Vigilanza di Anticimex Srl

Le segnalazioni sono effettuate, a mezzo e-mail, all'indirizzo [odv@anticimex.it](mailto:odv@anticimex.it) ovvero, a mezzo posta, al seguente indirizzo:

*Anticimex Srl*

*via Ettore Bugatti n. 12*

*20142 Milano MI*

*C.a.: Organismo di Vigilanza*

#### B. Verso i competenti uffici del Gruppo Anticimex

Il gruppo Anticimex mette a disposizione dei propri dipendenti il canale di segnalazione denominato "Whistleblowing SpeakUp".

In aggiunta e nel rispetto della normativa locale applicabile, la *SpeakUp line* del Gruppo consente a tutti i dipendenti di Anticimex di segnalare una non conformità ovunque e in qualsiasi momento, nella propria lingua madre, sia via internet, sia per telefono.

Il sistema è gestito da un provider esterno e offre la possibilità di conservare l'anonimato.

Con qualunque canale siano presentate, al fine di consentire l'individuazione e l'efficace gestione delle questioni implicate nelle segnalazioni, queste ultime devono preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- fermo quanto indicato nella successiva clausola 3.1 - "Riservatezza", generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della funzione rivestita in Anticimex o dei rapporti che lo legano a quest'ultima;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Resta inteso che le questioni riguardanti le condizioni e l'ambiente di lavoro - quali, a titolo esemplificativo, conflitti fra colleghi e manager, sanzioni disciplinari, adeguato e corretto pagamento degli stipendi - di norma, dovranno essere risolte con i diretti Responsabili e/o con l'Ufficio Risorse Umane, a meno che la questione sia particolarmente grave ai sensi di quanto riportato all'art. 2 che precede.

### 3.1 Riservatezza

Tutte le comunicazioni saranno anonimizzate e trattate con la più stringente e confidenzialità, ad eccezione dei casi in cui, a fronte di disposizioni di legge, l'anonimato non possa essere mantenuto: a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, in casi di indagini penali, tributarie o amministrative. Domande di approfondimento o conseguenti indagini supplementari non potranno avvenire senza che sia comunicata la propria identità.

Le questioni e le segnalazioni presentate in base alla presente policy saranno trattate da Anticimex in maniera confidenziale, ad eccezione di quanto necessario per condurre indagini accurate. L'identità dell'autore della denuncia sarà mantenuta, in ogni caso, confidenziale.

### 3.2 Garanzia di non discriminazione o ritorsione

Nei confronti di colui che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, le misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, quali ad esempio, demansionamenti e trasferimenti, ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro eccessivamente gravose se non intollerabili.

Anticimex garantisce quanto sopra. Qualora un soggetto si senta vittima di ritorsioni, a seguito della presentazione della denuncia o della partecipazione ad un'indagine, si deve rivolgere immediatamente all'Organismo di Vigilanza o alla "Whistleblowing SpeakUp". Anche tali segnalazioni saranno accertate in maniera confidenziale.

### 3.3 Ricezione e conservazione delle segnalazioni e relative indagini

Con riferimento a reclami e segnalazioni presentati all'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo provvederà a:

- registrare ogni reclamo e segnalazione;
- valutarne la fondatezza e la riscontrabilità;
- procedere nell'individuare i provvedimenti necessari, in collaborazione con l'Ufficio HR, salvo l'ipotesi in cui la segnalazione riguardi un membro dell'ufficio stesso.

Qualora possibile, reclami o segnalazioni potranno essere risolti senza ricorrere a indagini.

L'Organismo di Vigilanza potrà, a sua totale discrezione, consultarsi con qualsiasi membro della direzione e della struttura Anticimex in generale, nonché coinvolgere auditor esterni, investigatori e/o consulenti legali che contribuiscano alle indagini e all'analisi dei relativi risultati.

L'Organismo di Vigilanza potrà decidere di presentare, preventivamente, la relazione di indagine davanti al Consiglio di Amministrazione, in relazione alla gravità, ai soggetti coinvolti e alla rilevanza della violazione.

Con riferimento alla "Whistleblowing SpeakUp", si applica la procedura di volta in volta definita dal Gruppo, che sarà resa nota a tutti i dipendenti con adeguate comunicazioni e resa sempre disponibile ai medesimi.



### **3.4 Provvedimenti correttivi**

Qualora, a seguito di un'indagine, emergano violazioni di quanto riportato all'art. 2 della presente policy, **dovranno essere** adottati adeguati provvedimenti correttivi.

### **3.5 Conservazione della documentazione**

Anticimex potrà conservare una copia di tutti i reclami o segnalazioni, relazioni di indagine e tutta la relativa documentazione.

### **4. Responsabilità del whistleblower**

Oltre ad eventuali azioni disciplinari, la presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

