

Document model: free model	File name: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.d ocx	
Date: 15/12/2023	Version: 1	
Author: Simona Sassatelli	Number of pages: 17	
Confidentiality level: Unrestricted		

# Procedura Whistleblowing

This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.

**Error! Unknown document property name.**

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistleblowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

INDICE

Sommario

**1. INTRODUZIONE ..... 3**

1.1 SCOPO DELLA PROCEDURA ..... 3

1.2 NORMATIVA APPLICABILE..... 3

1.3 DEFINIZIONI..... 3

1.4 DESTINATARI (CHI PUÒ SEGNALARE) ..... 6

**2. DESCRIZIONE DEL PROCESSO ..... 8**

2.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE ..... 8

2.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE ..... 9

2.3 SEGNALAZIONI ANONIME – REQUISITI..... 9

2.4 MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI ..... 10

2.4.1. SEGNALAZIONE INTERNA..... 10

2.5 IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONE ..... 11

2.6 ATTIVITÀ DEL GESTORE IN CASO DI SEGNALAZIONI ..... 11

**3. GARANZIE E TUTELE..... 13**

3.1 LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA..... 13

3.2 LA TUTELA DALLE RITORSIONI..... 14

3.3 LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE ..... 15

3.4 PROVVEDIMENTI SANZIONATORI ..... 15

**4. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE ..... 16**

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistleblowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

# 1. Introduzione

## 1.1 Scopo della procedura

In data 30 marzo 2023 è entrata in vigore la normativa in materia di “Whistleblowing” (D. Lgs. n. 24/2023) che ha quale **scopo** la protezione delle persone che segnalano violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Al fine di conformarsi a detta normativa, la società deve **dotarsi di sistemi interni di segnalazione, che permettano l'emersione di condotte illecite e che garantiscano la protezione – sia in termini di riservatezza che di tutela da ritorsioni – dei soggetti segnalanti**, allo scopo di favorire l'emersione e, conseguentemente, la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società stessa.

## 1.2 Normativa applicabile

La presente procedura si basa sulla seguente normativa:

- Direttiva (UE) n. 2019/1937 – Direttiva riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937;
- «Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle personae che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali», approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- «Nuova disciplina Whistleblowing – Guida Operativa per gli Enti Privati», Confindustria, ottobre 2023;
- D. Lgs. n. 231/2001 - Responsabilità amministrativa delle società e degli Enti;
- Regolamento (UE) n. 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, *General Data Protection Regulation*);
- D. Lgs. n. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali e s.m.i.;
- Modello di Organizzazione e Gestione D. Lgs 231/01;
- Codice Etico.

## 1.3 Definizioni

Termine	Definizione
<b>Contesto lavorativo</b>	<i>Attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti in essere con la società, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.</i>
<b>Divulgazione pubblica</b>	<i>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. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna,</i>

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistleblowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

	<i>ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni; ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; iii) ha 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, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa;</i>
<b>Facilitatore</b>	<i>La persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo la cui assistenza deve essere mantenuta osservata</i>
<b>Fondati sospetti</b>	<i>Informazioni sulle Violazioni, che poggiano su ragioni valide o su prove sicure; non sono sufficienti invece i meri sospetti o le c.d. «voci di corridoio».</i>
<b>Informazioni sulle violazioni</b>	<i>Informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale</i>
<b>Modello Organizzativo 231</b>	<i>Il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Doxee ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;</i>
<b>Organismo di Vigilanza (OdV)</b>	<i>Assolve, sulle basi delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sulla effettività ed adeguatezza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società per prevenire i reati indicati dal citato disposto normativo</i>
<b>Persona coinvolta</b>	<i>La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile</i>
<b>Riscontro</b>	<i>Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione</i>
<b>Ritorsione</b>	<i>Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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</i>
<b>Segnalante</b>	<i>La persona che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica</i>
<b>Segnalazione</b>	<i>La comunicazione, scritta o orale, di informazioni riferibili al Personale Doxee e/o a Terzi su violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico e di Condotta di Doxee s.p.a., del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di regole e procedure aziendali vigenti, tra le quali - a titolo non esaustivo - il Codice Etico, le politiche e i processi relativi al Sistema di Gestione Anticorruzione, le politiche e i processi relativi al sistema di Gestione Ambientale, la Acceptable Use Policy.</i>
<b>Segnalazione anonima</b>	<i>Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca</i>

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistlebolowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

<b>Segnalazione circostanziata</b>	<i>Segnalazione in cui le informazioni/asserzioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (ad esempio, elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, il contesto, il luogo e il periodo temporale delle circostanze segnalate, valore, cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo interno, documentazione a supporto, ecc.). Nell'ambito delle Segnalazioni circostanziate si distinguono le informazioni/asserzioni: i) "verificabili", qualora in base ai contenuti della Segnalazione sia possibile in concreto svolgere verifiche in ambito aziendale sulla fondatezza, nei limiti delle attività e con gli strumenti di analisi a disposizione di Audit; ii) "non verificabili", qualora sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, non risulta possibile svolgere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione. Le verifiche su circostanze e valutazioni riconducibili ad elementi intenzionali e/o soggettivi risentono dei limiti propri delle attività di Audit e dei relativi strumenti a disposizione;</i>
<b>Segnalazione interna</b>	<i>La comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale interno</i>
<b>Segnalazione esterna</b>	<i>Il Segnalante può procedere ad inviare una segnalazione esterna, ovvero una comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni effettuata tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), solo nei seguenti casi, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023,: i) non è prevista, nell'ambito del suo 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; ii) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive; iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse</i>
<b>Segnalazione relativa a fatti rilevanti:</b>	<i>i) Segnalazione che riguarda i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di Doxee; ii) Segnalazione per la quale, anche dalle preliminari analisi, siano configurabili gravi violazioni al Modello Organizzativo 231, tali da esporre la società al rischio di responsabilità penale-amministrativa ai sensi del d.lgs. n. 231/2021; iii) Segnalazione su anomalie operative aziendali e/o illeciti e/o frodi e/o abusi per le quali, all'esito delle verifiche preliminari, sia stimabile per Doxee un impatto quali-quantitativo significativo sul bilancio (in termini di tematiche di contabilità, revisione legale dei conti, controlli interni sull'informativa finanziaria). L'impatto è "significativo" sotto l'aspetto qualitativo se le anomalie operative e/o frodi e/o abusi sono in grado di influenzare le decisioni economiche e di investimento dei potenziali destinatari dell'informativa finanziaria. La significatività dell'impatto sotto l'aspetto quantitativo viene valutata dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con il Chief Financial Office della società di riferimento;</i>
<b>Segnalazione relativa a fatti non rilevanti e/o in malafede</b>	<i>Segnalazioni i) relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi ii) volutamente futile, falsa o infondata, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione; iii) fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito; iv) aventi natura discriminatoria</i>

<b>Terzi</b>	<i>Le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale Doxee, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con Doxee s.p.a., ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale di Doxee s.p.a.</i>
--------------	---

## 1.4 Destinatari (chi può segnalare)

SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI	ESEMPI/DEFINIZIONI
<b>Lavoratori subordinati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratori a tempo indeterminato, determinato, parziale, intermittente,</li> <li>• lavoratori somministrati,</li> <li>• apprendisti,</li> <li>• prestatori di lavoro accessorio;</li> <li>• lavoratori che svolgono prestazioni occasionali</li> </ul>
<b>Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società sulla base di:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• contratti d'opera;</li> <li>• rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale</li> <li>• altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (es: avvocati, ingegneri, ecc.);</li> <li>• prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente.</li> </ul>
<b>Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la società</b>	<i>soggetti che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.</i>
<b>Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società</b>	<i>soggetti che rischiano di subire ritorsioni realizzabili, per esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.</i>
<b>Azionisti persone fisiche</b>	<i>soggetti che sono venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari, in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società.</i>
<b>Personae con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• componenti del Consiglio di Amministrazione, anche senza incarichi esecutivi,</li> <li>• membri dell'Organismo di Vigilanza (ODV).</li> </ul>

I soggetti sopra indicati possono effettuare segnalazioni:

- per tutta la durata del rapporto giuridico che li lega alla Società;
- 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.

#### 1.4.1 Altri soggetti che godono del sistema di protezione

Oltre al Segnalante (paragrafo precedente), la protezione è garantita anche ad altri soggetti che hanno contribuito all'emersione degli illeciti e/o che sono potenzialmente passibili di ritorsioni in virtù dei rapporti personali con il Segnalante:

<b>ALTRI SOGGETTI DIVERSI DAL SEGNALANTE CHE GODONO DEL SISTEMA DI PROTEZIONE</b>	<b>DEFINIZIONI/ESEMPI</b>
<b>Facilitatori</b>	<i>Per esempio, il collega, del medesimo ufficio o di un altro ufficio, del Segnalante che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Non rientra nella definizione di facilitatore il collega sindacalista che assiste il Segnalante utilizzando la sigla sindacale.</i>
<b>Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado</b>	<i>Per esempio, il collega (o ex collega) del Segnalante che intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione dell'abitazione.</i>
<b>Colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente</b>	<i>Soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente (non vi rientrano i rapporti sporadici, occasionali o episodici)</i>
<b>Enti di proprietà del Segnalante</b>	<i>Enti di cui il Segnalante è titolare di tutte quote di partecipazione al capitale sociale o della maggioranza delle stesse</i>
<b>Enti per i quali il Segnalante lavora</b>	<i>Ente fornitore della società e datore di lavoro del Segnalante</i>

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistlebolowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

<b>Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante</b>	<b>Ente legato da un rapporto di partnership con il Segnalante</b>
---	--

## 2. Descrizione del processo

### 2.1 Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Doxee S.p.A. (di seguito, anche Violazioni) e che consistono in:

<p><b>Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</b></p>	<p><i>Per esempio, Reati contro la Pubblica Amministrazione, Reati Informatici, Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, Delitti in materia di Industria e Commercio, Falsità in segni di riconoscimento, ecc.</i></p>
<p><b>Violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società</b></p>	<p><i>Comportamenti (atti od omissioni) che, pur non configurando ipotesi di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, costituiscono violazione delle regole etiche e procedurali stabilite dal Modello 231</i></p>

Con riferimento a quanto sopra, si precisa che:

- le segnalazioni devono avere a oggetto le **Informazioni sulle Violazioni**, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione societaria con cui il Segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni di cui il Segnalante stesso sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in occasione dello stesso;
- la segnalazione non deve essere calunniosa o diffamatoria e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti, in caso contrario verranno applicate le sanzioni previste al successivo paragrafo 3.4;
- le informazioni oggetto di segnalazione possono riguardare anche Violazioni non ancora perfezionate che il Segnalante, ragionevolmente e sulla base di elementi concreti (es: irregolarità e anomalie), ritiene potrebbero essere commesse.

Non possono formare oggetto di segnalazione (e dunque non godono del sistema di protezione previsto dalla legge e dalla presente procedura):

<i>MATERIE CHE <b>NON</b> POSSONO ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE PROTETTA</i>	<i>ESEMPI</i>
<b>Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale, che attengono esclusivamente ai propri rapporti</b>	<i>Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti:</i>

<b><i>individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vertenze di lavoro e fasi precontenziose;</li> <li>• discriminazioni tra colleghi;</li> <li>• conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici;</li> <li>• segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società</li> </ul>
<b><i>Le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico e le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio)</i></b>	

## 2.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione dovrà essere il più possibile **circostanziata**.

In particolare, dovranno necessariamente risultare chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il Segnalante dovrà: **(i)** ove possibile, allegare documentazione utile a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, **(ii)** indicare eventuali altri soggetti, potenzialmente a conoscenza dei fatti segnalati.

Qualora la segnalazione non risultasse sufficientemente circostanziata, il Gestore della Segnalazione, ove possibile, potrà chiedere al Segnalante elementi integrativi.

## 2.3 Segnalazioni anonime – Requisiti

Il Segnalante che decide di fornire la propria identità (agevolando in tal modo le attività di indagine) ha la garanzia che la stessa sarà trattata: **(i)** con la massima riservatezza e **(ii)** unicamente dal Gestore della segnalazione.

Il Segnalante può decidere di effettuare la segnalazione **in forma anonima**; in tal caso potranno essere prese in considerazione solo le segnalazioni adeguatamente circostanziate e tali da far emergere fatti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati.

Resta inteso che il Segnalante anonimo successivamente identificato potrà beneficiare delle tutele previste dalla normativa.

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistleblowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

Le segnalazioni anonime sono registrate e conservate secondo i criteri generali di conservazione riportati al successivo paragrafo 2.4, rendendo in tal modo possibile rintracciare le stesse qualora il Segnalante abbia successivamente comunicato ad ANAC di essere stato vittima di misure ritorsive a causa della segnalazione anonima.

## 2.4 Modalità di trasmissione delle Segnalazioni

### 2.4.1. Segnalazione Interna

Le segnalazioni possono essere inviate dal Segnalante attraverso i **due canali interni (uno in forma scritta, l'altro in forma orale)** predisposti da Doxee S.p.A., che consentono un accesso selettivo alle segnalazioni che potranno essere ricevute e conosciute solo dal Gestore delle segnalazioni.

Nello specifico, le segnalazioni possono essere effettuate:

- **in forma scritta**, con modalità analogica, **mediante invio di lettera raccomandata**;
- **in forma orale**, mediante **richiesta di incontro** con il Gestore della segnalazione.

#### Utilizzo della Posta Raccomandata

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, dell'eventuale facilitatore, delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione, **l'invio della lettera raccomandata dovrà rispettare le seguenti regole:**

- in **una prima busta**, il Segnalante dovrà inserire i propri dati identificativi (nome, cognome, posizione aziendale e società di appartenenza, numero di telefono o altro recapito riservato a cui il Gestore delle segnalazioni potrà contattarlo) unitamente a fotocopia del documento di riconoscimento;
- in **una seconda busta**, l'oggetto della segnalazione ed eventuale documentazione a supporto;
- le due predette buste dovranno essere inserite in **una terza busta** che dovrà riportare all'esterno la dicitura **«Riservata al Gestore delle segnalazioni»**.

Il plico come sopra descritto dovrà essere inviato con posta raccomandata al seguente indirizzo:

**Avvocato Stefano Domenichini  
c/o Studio Legal & Engineering  
Via F.lli Cervi n. 59  
42124 - Reggio Emilia**

#### Segnalazione orale a seguito di incontro

La segnalazione in forma orale può avvenire attraverso un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni che potrà essere richiesto dal Segnalante contattando direttamente (dalle ore 10:00 alle ore 18:00 dei giorni feriali) il Gestore delle segnalazioni al **numero telefonico: 328 1976617**.

La segnalazione fatta oralmente nel corso del citato incontro sarà documentata, previo consenso del Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

#### Segnalazione effettuata a soggetto diverso dal Gestore delle segnalazioni

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato, la segnalazione è considerata rientrante nella presente procedura (e dunque beneficiante del sistema di

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistleblowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

protezione e riservatezza) solo se il Segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, a esempio esplicitando la dicitura "whistleblowing" nell'oggetto o nel testo della comunicazione scritta, ovvero nella comunicazione resa in forma orale. Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria e dunque **non beneficiante del sistema di protezione e riservatezza**.

Il soggetto che abbia ricevuto la segnalazione dovrà trasmettere la stessa entro sette giorni al Gestore, utilizzando le medesime modalità sopra descritte.

Il soggetto in questione dovrà comunicare al Segnalante originario che la sua segnalazione verrà inoltrata al Gestore della segnalazione, indicando la modalità attraverso cui tale trasmissione verrà eseguita. Tale comunicazione dovrà avvenire utilizzando mezzi e strumenti che possano garantire la riservatezza del Segnalante originario, **evitando, quindi, l'utilizzo di strumenti e asset aziendali (indirizzi mail, computer, ecc)**.

Una volta trasmessa la segnalazione e allegata la documentazione citata, il soggetto diverso dal Gestore dovrà cancellare/distruggere eventuali tracce della segnalazione ricevuta e le ulteriori comunicazioni/avvisi inviati, senza trattenere copia, astenendosi, altresì, dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Il soggetto in questione rimane vincolato all'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari, ai sensi del successivo paragrafo 3.4.

## 2.5 *Il Gestore delle Segnalazioni*

La gestione del canale interno di segnalazione è stata assegnata all'Avvocato Stefano Domenichini, che riveste altresì la carica di Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Gestore delle segnalazioni così individuato, in ottemperanza ai principi contenuti nella normativa in materia di trattamento dei dati personali, è stato espressamente nominato responsabile del trattamento dei dati personali, ai sensi degli artt. 28 del GDPR.

## 2.6 *Attività del Gestore in caso di Segnalazioni*

Una volta ricevuta la segnalazione attraverso i canali sopra indicati, il Gestore delle segnalazioni procede a:

- comunicare al Segnalante, ai recapiti da quest'ultimo indicati, l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa;
- mantenere, ove possibile, le interlocuzioni con il Segnalante, anche mediante richiesta di ulteriori informazioni che dovessero risultare necessarie per la verifica della fondatezza della segnalazione;
- dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro, anche interlocutorio, al Segnalante entro 3 mesi dalla data di ricezione della segnalazione.

In particolare, una volta ricevuta la segnalazione, il Gestore dovrà, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati trattati, procedere alla verifica della sussistenza dei requisiti essenziali per la valutazione di ammissibilità della segnalazione.

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistleblowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

Tale prima fase potrà portare all'archiviazione della segnalazione qualora la stessa, anche a seguito delle ulteriori eventuali integrazioni richieste dal Gestore, risulti:

- avere a oggetto fatti/comportamenti/omissioni che non possono formare oggetto di segnalazione (come più sopra specificato);
- manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti, di contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti,
- corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Nel caso in cui la segnalazione venga valutata ammissibile, il Gestore avvierà la fase di istruttoria interna, volta alla valutazione della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nel corso dell'istruttoria, tenuto anche conto dell'oggetto della segnalazione, il Gestore - oltre ad avviare un dialogo con il Segnalante volto all'ottenimento di chiarimenti, documenti o ulteriori informazioni – potrà, in forza del principio di autonomia, acquisire atti, documenti o informazioni da altri uffici e funzioni aziendali e coinvolgere terze persone tramite audizioni e richieste, avendo sempre cura che la riservatezza dell'identità del Segnalante non venga compromessa.

Nel caso in cui, all'esito dell'istruttoria, la segnalazione risulti fondata, il Gestore procederà a condividere i risultati dell'attività svolta con l'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione, affinché vengano adottati gli eventuali provvedimenti disciplinari/sanzionatori e le eventuali azioni di miglioramento.

Nel caso in cui, invece, la segnalazione risulti infondata, il Gestore procederà all'archiviazione motivata. Si evidenzia che le segnalazioni palesemente infondate sono trasmesse agli organi societari competenti affinché valutino se la segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante.

In tutti i casi, il Gestore fornirà un riscontro al Segnalante in merito all'esito delle indagini.

A prescindere dall'esito dell'istruttoria, il Gestore procederà altresì a informare gli organi societari e gli altri soggetti competenti a seconda dell'oggetto delle segnalazioni (esempio: Consiglio di Amministrazione, Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale) circa l'attività svolta e i risultati della stessa, nel rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte/menzionate nella segnalazione.

Non spetta al Gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società. Il Gestore potrà limitarsi a fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria le valutazioni di merito o di opportunità degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

La documentazione inerente a ogni segnalazione ricevuta è conservata, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di gestione delle segnalazioni ricevute e, in ogni caso, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistleblowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

### 3. Garanzie e tutele

Doxee S.p.A, al fine di incoraggiare la tempestiva emersione delle Violazioni e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 24/2023, ha adottato un sistema di tutele in favore del Segnalante, delle altre persone indicate al paragrafo 1.4 e del Segnalato:

La <b>tutela della riservatezza</b> del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta (Segnalato) e delle persone menzionate nella segnalazione
La <b>tutela da eventuali ritorsioni</b> in ragione della segnalazione
Le <b>limitazioni della responsabilità</b> rispetto alla rivelazione e alla diffusione di categorie protette di informazioni, che operano al ricorrere di determinate condizioni

#### 3.1 La tutela della riservatezza

Nel rispetto dei principi fondamentali in tema di protezione dei dati personali, le informazioni raccolte nel processo di gestione delle segnalazioni saranno trattate al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni ricevute; di conseguenza, il trattamento è limitato alle sole informazioni necessarie alla gestione della segnalazione, mentre i dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

La riservatezza dei dati personali contenuti nella segnalazione è garantita in tutte le fasi del processo di gestione della stessa: qualora, per ragioni istruttorie, soggetti diversi dal Gestore debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione alla stessa allegata, i dati relativi al Segnalante, al facilitatore, al Segnalato e alle altre persone menzionate verranno oscurati.

La tutela della riservatezza può venire meno – e pertanto l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione dalla quale può desumersi, direttamente o indirettamente, tale identità potranno essere rivelate ai soggetti diversi dal Gestore - **solo previo espresso consenso del Segnalante e solo nei seguenti casi:**

- nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della violazione segnalata, qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati a seguito di segnalazione, qualora la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nei predetti casi, oltre al preventivo consenso, per la rivelazione dell'identità del Segnalante è prevista la **previa comunicazione scritta allo stesso delle ragioni che richiedono tale rivelazione.**

La tutela dell'identità viene garantita anche al **Segnalato**: a tal fine vengono adottate le cautele necessarie per evitare l'indebita circolazione di informazioni personali, sia verso l'esterno che all'interno dell'azienda.

A sostegno del diritto di difesa del Segnalato è previsto che lo stesso possa essere sentito o venga sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Il Segnalato ha altresì diritto di essere informato in merito alla segnalazione che lo riguarda nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti, nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie, la tutela della riservatezza sarà garantita solo con riferimento all'identità del Segnalante e non anche rispetto a quella del Segnalato o delle persone menzionate nella segnalazione.

Il Segnalato e le persone menzionate nella segnalazione, in riferimento al trattamento dei propri dati personali nell'ambito della segnalazione, non possono esercitare i diritti normalmente riconosciuti dal GDPR 679/2016 ai soggetti interessati (diritto di accesso, diritto di rettifica, diritto all'oblio, diritto alla limitazione del trattamento,

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistleblowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

diritto di opposizione al trattamento, diritto di reclamo all'Autorità Garante), in ragione del fatto che dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante.

### 3.2 *La tutela dalle ritorsioni*

Al Segnalante viene garantita la tutela contro le ritorsioni anche solo tentate o minacciate, in ragione della segnalazione effettuata.

Sono considerate ritorsioni per espressa previsione normativa:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Rientrano, altresì, nel concetto di ritorsione:

- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- la valutazione della performance artatamente negativa;
- la revoca ingiustificata di incarichi;
- l'ingiustificato mancato conferimento di incarichi, con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (es: ferie, congedi, ecc.);
- la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, ecc.

Il regime di tutela contro le ritorsioni è subordinato al verificarsi delle seguenti condizioni:

- il Segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- l'eventuale segnalazione effettuata nonostante l'incertezza in merito all'effettivo accadimento dei fatti segnalati e/o all'identità dell'autore degli stessi e quella riportante fatti inesatti devono essere frutto di un errore genuino;
- la segnalazione è stata effettuata utilizzando correttamente i canali e nel rispetto delle modalità previste dal D. Lgs. 24/2023 e dalla presente Procedura;

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistlebolowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

- tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito dal Segnalante esiste un rapporto di consequenzialità.

In mancanza del rispetto di tali condizioni, la tutela contro le ritorsioni non potrà essere garantita nemmeno nei confronti dei soggetti diversi dal Segnalante qualora, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione o del particolare rapporto che lega tali soggetti al Segnalante, gli stessi subiscano indirettamente ritorsioni.

La protezione contro le ritorsioni non trova applicazione, altresì, nel caso in cui venga accertata con sentenza anche non definitiva nei confronti del Segnalante, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate con dolo o colpa grave.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della segnalazione può comunicarlo ad ANAC. Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

### 3.3 *Limitazione di responsabilità del Segnalante*

Al ricorrere di determinate e specifiche condizioni, la normativa prevede che il Segnalante vada esente da responsabilità penale, civile e amministrativa nei casi in cui procedendo con la segnalazione violi le disposizioni in materia di:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio;
- rivelazione del segreto professionale;
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali;
- dovere di fedeltà e lealtà;
- tutela del diritto d'autore;
- protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le condizioni che devono ricorrere per escludere la responsabilità del Segnalante sono:

1. al momento della segnalazione vi erano fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione. Il Segnalante, quindi, deve ragionevolmente (e non in base a semplici illazioni) ritenere che quelle informazioni debbano essere rivelate in quanto indispensabili per far emergere la violazione (non si deve, pertanto, trattare di informazioni superflue e/o fornite a scopi diversi, come a esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
2. la segnalazione deve essere effettuata nel rispetto delle modalità e delle condizioni (di ammissibilità) previste dalla normativa, richiamate nella presente procedura (si vedano le condizioni riportate al precedente § 3.2 in tema di tutela contro le ritorsioni).

### 3.4 *Provvedimenti sanzionatori*

Ai soggetti riconosciuti responsabili delle violazioni segnalate, saranno applicati i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL di settore e richiamati dal Modello Organizzativo adottato dalla Società.

Le opportune sanzioni, disciplinari o contrattuali, saranno, altresì, applicate al Segnalante nel caso in cui nei suoi confronti sia stata accertata, con sentenza anche non definitiva, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la responsabilità civile per aver riferito informazioni false, riportate con dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, sia in sede disciplinare che nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti. In particolare, nel caso in cui al termine del procedimento di accertamento della segnalazione emergano elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni effettuate in malafede o con colpa grave, il Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato sono tempestivamente informati affinché possano essere adottati gli adeguati provvedimenti.

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistlebolowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

Come previsto dall'art. 21, comma 2, del D. Lgs 24/2023, fermi restando i profili di responsabilità civile, penale e amministrativa, il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo della Società si applica, altresì, a coloro che si accertano essere responsabili dei seguenti illeciti:

- ritorsioni;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni;
- violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

#### **4. Comunicazione, formazione e informazione**

Doxee S.p.A., al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale del processo Whistleblowing, procede con un'attività di sensibilizzazione - anche attraverso un'adeguata formazione e informazione - nei confronti di tutti i soggetti, interni ed esterni, a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

Tale formazione verrà erogata in occasione della adozione del canale come sopra descritto e verrà ripetuta con cadenza periodica, in caso di aggiornamenti normativi e/o modifiche apportate alla struttura del canale, al fine di garantirne la piena efficacia.

La concreta erogazione delle sessioni formative avverrà in modalità e-learning per garantire efficace copertura e adeguato coinvolgimento di tutte le risorse coinvolte.

L'attività di comunicazione verrà garantita, anche nei confronti dei soggetti terzi (consulenti esterni, Partner commerciali, fornitori, ecc.), attraverso la pubblicazione della presente Procedura nei repository documentali aziendali e sul sito istituzionale, all'indirizzo <https://www.doxee.com> .

Title: Whistleblowing_Procedure_PUB_v1.docx	
Subject: Procedura Whistleblowing	
Confidentiality level: Unrestricted	
This document is proprietary and confidential. No part of this document may be disclosed in any manner to a third party without the prior written consent of Doxee spa.	

## **Addendum A: Sezione di controllo**

---

<i>Redatto da:</i>	Simona Sassatelli	Director of Corporate Services
<i>Verificato da:</i>	Paolo Cavicchioli Federico Siti Fabio Cavazzuti	CEO Chief Financial Officer Chief Information Security Officer
<i>Approvato da:</i>	Consiglio d'Amministrazione	
<i>Classificazione:</i>	Unrestricted	
<i>Elenco di distribuzione:</i>	Unrestricted Distribution	

---

<i>Indice delle revisioni</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione modifiche</i>
1	15/12/2023	Prima emissione