

Bernoni Grant Thornton

Policy Whistleblowing

Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24
attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937

Collaboration. Leadership. Excellence. Agility.
Responsibility. Respect.

Agenda

Premessa

Il Gruppo Bernoni Grant Thornton si impegna a promuovere la cultura della legalità, improntata all'onestà, alla correttezza e al rispetto delle norme.

La disciplina contenuta nella presente Policy definisce le modalità di gestione del processo *whistleblowing*, al fine di favorire un ambiente lavorativo sempre più inclusivo, responsabile e trasparente.

La disciplina di cui al D.Lgs. 24/2023 è orientata a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione ed a incoraggiare l'emersione di eventuali rischi e situazioni pregiudizievoli per le singole Legal Entity del Gruppo.

1

Applicabilità, destinatari, formazione

2

Segnalanti e segnalazione

3

Le tutele previste

4

Governance del processo di segnalazione

5

Il funzionamento del sistema di segnalazione interno

6

Trattamento dei dati personali

◆ Applicabilità, destinatari e formazione

Applicabilità

La presente Policy è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione di Bernoni & Partners ed è stata recepita formalmente da ogni Legal Entity.



Bernoni & Partners



GTFAS S.r.l.



GTO S.r.l.

È onere delle singole Legal Entity darne corretta diffusione e comunicazione sia interna che esterna; la Policy è pubblicata sul sito web del **Gruppo Bernoni Grant Thornton**, alla sezione **Whistleblowing**.

Destinatari

La presente Policy si rivolge a tutto il personale delle singole Legal Entity del Gruppo Bernoni Grant Thornton, intendendo con tale termine sia i dipendenti, sia coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato. La Policy è destinata, altresì, ai soggetti ai quali è estesa la tutela prevista dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

Formazione

Le singole Legal Entity del Gruppo Bernoni Grant Thornton si impegnano ad erogare a dipendenti e collaboratori idonea formazione che illustri la nuova normativa di cui al D.Lgs. 24/2023 ed il canale di segnalazione interno implementato.

Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019
- Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (“*General Data Protection Regulation - GDPR*”)
- Codice della Privacy (“Codice Privacy” o “Codice”): D.Lgs. 196/2003 modificato e aggiornato dal D.Lgs. 101/2018 recante “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679”
- Legge. N. 300/1970: “*Statuto dei lavoratori*”

- ◆ Segnalanti
- ◆ Segnalazione

Segnalanti



Segnalazione



- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione
- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali

Le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 non si applicano: alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

◆ Le tutele previste

Le tutele previste

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023 si applicano al Segnalante qualora ricorrano le seguenti condizioni:

al momento della Segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo della normativa di riferimento;

la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Qualora fosse accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste dalla normativa di riferimento non sono garantite e al Segnalante potrà essere comminata una sanzione disciplinare.

La misure di protezione previste per il Segnalante sono estese alle seguenti figure:

- ❖ **Facilitatori** ovvero le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operano all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
- ❖ **Colleghi di lavoro** che abbiano con il segnalante un rapporto abituale o ricorrente
- ❖ Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate da un **vincolo affettivo o di parentela fino al quarto grado**
- ❖ Enti di **proprietà** del segnalante o Enti al cui interno lavora il segnalante



Nessuna ritorsione è consentita nei confronti dei Segnalanti.

Tutela dagli atti ritorsivi

Nessuna ritorsione è consentita al Segnalante, in particolare ci riferiamo alle seguenti misure ritorsive:

- ❖ licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
- ❖ retrocessione di grado o la mancata promozione
- ❖ mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
- ❖ sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- ❖ note di merito negative o le referenze negative
- ❖ adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- ❖ coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- ❖ discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
- ❖ mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato
- ❖ mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- ❖ 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
- ❖ 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
- ❖ conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- ❖ annullamento di una licenza o di un permesso
- ❖ richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Protezione della riservatezza

Il D.Lgs. 24/2023 garantisce la **tutela della riservatezza** e dei **dati personali** al Segnalante e alle persone coinvolte:

- L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

- Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dai soggetti del settore pubblico e privato, nonché da ANAC, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali.
- Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

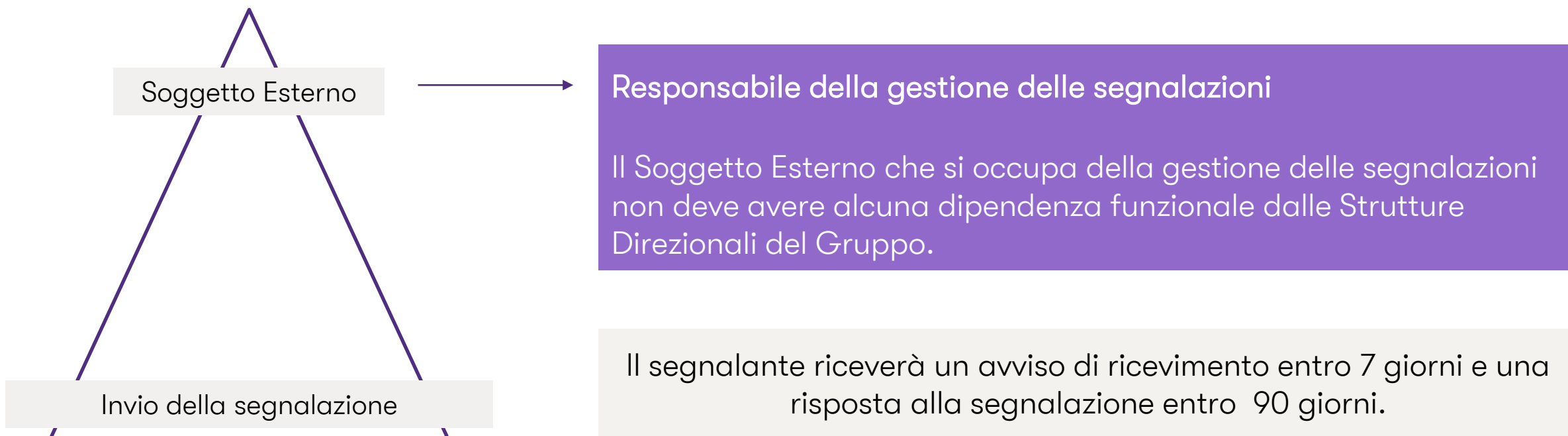


Governance del processo di segnalazione

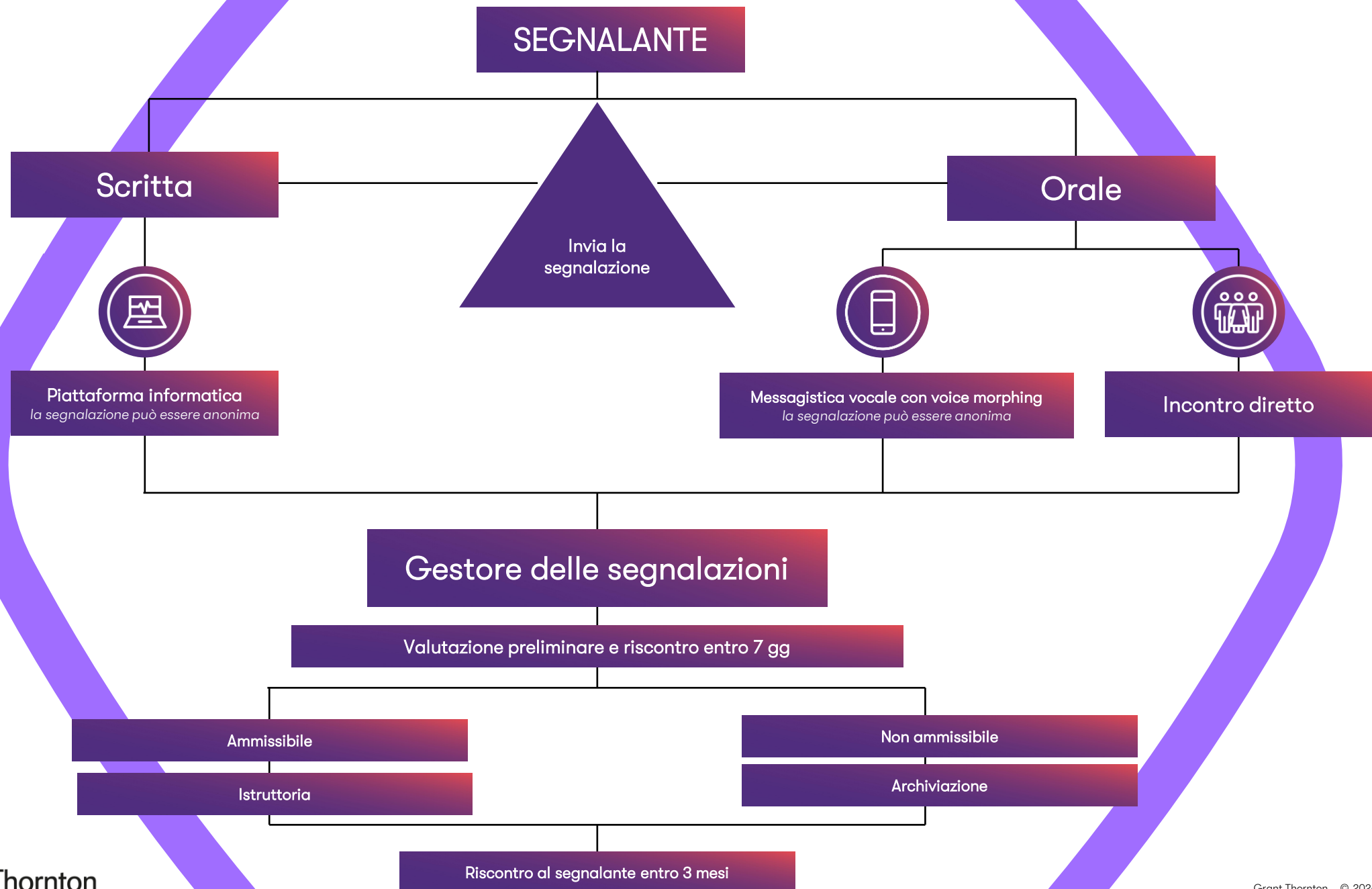
Governance del processo di segnalazione

La gestione del canale di segnalazione deve essere affidata ad una persona o a un ufficio autonomo, indipendente e imparziale e con personale specificamente formato in materia.

Le singole Legal Entity del Gruppo hanno affidato la ricezione e la gestione delle segnalazioni *whistleblowing* ad un soggetto esterno, autonomo e competente in materia.



◆ Il funzionamento del canale di segnalazione interno



◆ Trattamento dei dati personali

Trattamento dei dati personali



Il soggetto esterno, autonomo e con i necessari requisiti di indipendenza, imparzialità e competenza è incaricato di gestire le segnalazioni *whistleblowing*. Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 GDPR e del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51. In particolare, i trattamenti di dati personali sono effettuati dalle singole Legal Entity in qualità di titolari. Le singole Legal Entity nella gestione delle Segnalazioni, si avvalgono del soggetto esterno nominato quale responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR.



Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza a norma di legge.

Appendice

Definizione e acronimi

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo e delle singole Legal Entity, così come individuate dal D.Lgs. 24/2023
Segnalazione	La comunicazione orale o scritta di informazione sulle violazioni in materia di <i>whistleblowing</i>
Persona segnalata	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione, alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
Segnalante/Whistleblower	La persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
Facilitatore	La persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione che provoca o possa provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
Segnalazione in malafede	Segnalazione falsa e infondata, effettuata con dolo o colpa grave con lo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a uno o più Dipendenti o alle Società stesse.

Consapevoli che le materie oggetto di segnalazione possano essere di difficile comprensione, segnaliamo la presenza sul sito istituzionale di ANAC di un elenco degli Enti del Terzo Settore che offrono, a titolo gratuito, informazioni, assistenza e consulenza sulle modalità di segnalazione e sulla protezione prevista per i Segnalanti.