

WHISTEBLOWING POLICY

Gruppo Jakala

Conforme alla Direttiva UE e da recepire e declinare sulla base delle specificità locali

Data Classification

Level
Pubblico

SUMMARY

1. Scopo.....	3
2. Campo di Applicazione.....	3
3. Oggetto delle Segnalazioni.....	4
4. Il Responsabile della Gestione della Segnalazione.....	4
5. Il Canale di Segnalazione Interna.....	5
5.1 Modalità di Invio della Segnalazione	5
5.2 Analisi Preliminare	6
5.3 Istruttoria e Approfondimenti Specifici.....	6
5.4 Conclusione Istruttoria e Riscontro	7
6. Tutela della Riservatezza del Segnalante, delle Persone Segnalate o Coinvolte e di Altri Soggetti	8
7. Misure di Protezione	8
8. Sanzioni Disciplinari.....	9
9. Informazione, Formazione e Diffusione.....	9
10. Archiviazione e Tracciabilità.....	9
11. Riferimenti	9

1. SCOPO

Il Gruppo Jakala ("Gruppo") è impegnato a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di Corporate Governance e per questa ragione riconosce l'importanza di avere una procedura che disciplini la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi da parte dei Dipendenti e di Terze Parti (la "**Whistleblowing Policy**"), dove per "**Segnalazione**" si intende qualsiasi notizia riguardante possibili Comportamenti Illegittimi trasmessa da un Dipendente o da una Terza Parte alle funzioni deputate per la relativa ricezione.

Le finalità perseguite sono, dunque, di incoraggiare e facilitare le segnalazioni all'interno del Gruppo e di ridurre i rischi di reato e/o illeciti, costruendo e rafforzando il rapporto di fiducia con gli stakeholder e promuovendo e accrescendo una cultura aziendale basata su fattori di trasparenza, integrità, buona governance e compliance aziendale.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina il canale *whistleblowing* adottato dal Gruppo per le segnalazioni c.d. "*whistleblowing*" e si applica a tutti i soggetti indicati nell'art. 4 della Direttiva (UE) 2019/1937, ovvero a titolo esemplificativo, soggetti che operano nel contesto lavorativo di Società del Gruppo Jakala siano essi:

- **azionisti** o membri degli organi **di amministrazione, direzione o vigilanza** della Società, anche senza incarichi esecutivi (quali: soci, amministratori; dirigenti, ecc.);
- lavoratori subordinati della Società;
- **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività presso la Società;
- **persone** che svolgono la propria attività lavorativa sotto la supervisione e la direzione di fornitori, appaltatori e subappaltatori della Società;
- **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti.

Si precisa che le tutele a favore del Segnalante si estendono anche alle seguenti figure:

- **facilitatori** (ovvero le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione);
- terze persone che abbiano una connessione con il Segnalante e che potrebbero subire ritorsioni nel **contesto lavorativo**, come colleghi **o parenti**;
- **colleghi** di lavoro del segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- **enti di proprietà** del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora.

La Segnalazione può essere effettuata sia quando il rapporto giuridico sia ancora in corso, che quando il rapporto giuridico non sia ancora iniziato se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (es. candidato ad un processo di selezione), oppure durante il periodo di prova, oppure ancora successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso (es. personale in pensione).

3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Oggetto della Segnalazione possono essere comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono a titolo esemplificativo in:

- **illeciti** che rientrano nell'ambito di applicazione degli **atti dell'Unione europea** relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; 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;
- **altri atti od omissioni** che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (frode, corruzione, altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione)
- **atti od omissioni** riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che **vanificano l'oggetto o le finalità** delle disposizioni degli atti dell'Unione (es. pratiche abusive);
- violazioni della **normativa nazionale**, ove previsto dalla legislazione interna in tema di whistleblowing.

Deve trattarsi, in ogni caso, di informazioni apprese nel contesto lavorativo del Segnalante. Sono ricompresi nelle Segnalazioni i fondati sospetti su violazioni già commesse o non ancora commesse (che sulla base di elementi concreti potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle.

Non possono, invece, essere oggetto di segnalazione e, qualora trasmesse non saranno trattate come disciplinato dalla presente procedura, le segnalazioni inerenti a meri sospetti o voci, o rimostranze, o richieste, rivendicazioni, doglianze o istanze di carattere personale del segnalante.

Segnalazioni in "mala fede", diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del segnalante e all'applicazione di sanzioni secondo quanto indicato nel par. 8.

È fatta salva la possibilità per il Segnalante di richiedere che la propria identità rimanga riservata o di presentare segnalazioni in forma anonima. Tuttavia, il trattamento delle segnalazioni anonime è subordinato a quanto previsto dalla normativa nazionale. In ogni caso, le segnalazioni anonime potranno essere trattate solo qualora siano sufficientemente circostanziate e documentate, ovvero tali da far emergere fatti o situazioni riferiti a contesti determinati o determinabili e da consentire, quindi, l'analisi del caso.

4. IL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità del Gruppo e tutelare il Segnalante, il Responsabile della gestione della Segnalazione è il **Responsabile Whistleblowing** o "**RW**" dotato di autonomia e delle competenze necessarie a svolgere le funzioni che gli sono demandate ed identificato nominativamente nella piattaforma di segnalazione JWhistle.

In caso di indagini particolarmente complesse, il RW potrà avvalersi anche di risorse interne o del supporto di consulenti esterni specializzati che possano offrire le necessarie competenze tecniche e

professionali per la gestione della Segnalazione. A tale scopo, il RW ha a disposizione un apposito budget da utilizzare per l'affidamento di incarichi all'esterno della Società.

5. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

5.1 MODALITÀ DI INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni attraverso canale interno devono essere effettuate alternativamente:

- In forma **scritta** attraverso *tool* informatico disponibile al seguente link: [JWhistle](#) compilando la schermata di segnalazione;
- In forma **orale** attraverso linea telefonica in fase di implementazione/messagistica vocale disponibile sul medesimo tool informatico¹;
- In forma **orale** attraverso incontro diretto con il RW², comunicando che si tratta di segnalazione relativa alle tematiche evidenziate nella presente Policy.

Il Segnalante, attraverso gli strumenti sopra indicati, ha la possibilità di rimanere anonimo o di chiedere che la propria identità rimanga riservata potendo beneficiare delle tutele previste dalla normativa interna in tema di *whistleblowing*.

In ogni caso, ai fini di permettere un idoneo uso della segnalazione, questa dovrebbe contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione e contenere i seguenti elementi essenziali:

- **dati identificativi** del Segnalante (qualora non anonimo);
- **oggetto** della Segnalazione ovvero una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione con indicazione, ove conosciute, delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi i fatti segnalati;
- **soggetto** segnalato o altri soggetti coinvolti, ovvero qualsiasi elemento che consenta di identificare agevolmente il presunto autore del comportamento o di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- ogni eventuale **documentazione** che possa confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione utile a riscontro della sussistenza dei fatti segnalati.

In ogni caso il canale interno garantisce la massima **riservatezza** nei confronti del Segnalante, proteggendone l'identità. Durante la fase di gestione delle Segnalazioni, sarà mantenuta riservata l'identità del Segnalante e le informazioni acquisite saranno gestite in modo tale da non permettere nemmeno indirettamente di risalire al Segnalante stesso.

Inoltre, le Segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della

¹ La segnalazione in questa ipotesi dovrà essere documentata mediante registrazione o trascrizione, previo consenso della persona segnalante.

² La segnalazione in questa ipotesi dovrà essere documentata mediante registrazione e redazione del verbale dell'incontro confermato mediante sottoscrizione da parte del segnalante.

stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a riceverle o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di Segnalazioni effettuate in forma orale e concerne anche la persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione.

In caso di Segnalazioni interne trasmesse a soggetto non competente, quest'ultimo si impegnerà a trasmettere entro 7 giorni la segnalazione al soggetto cui compete la gestione delle segnalazioni a norma della presente procedura.

5.2 ANALISI PRELIMINARE

Il gestore delle segnalazioni, ovvero il RW, entro 7 giorni dall'invio della Segnalazione, trasmette al segnalante un **avviso di ricevimento** allo scopo di informarlo della presa in carico della segnalazione trasmessa, impegnandosi a dare un corretto seguito alla segnalazione.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal RW al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione della procedibilità ed ammissibilità della segnalazione stessa.

Una volta verificata la procedibilità della Segnalazione, il RW valuterà che la Segnalazione sia ammissibile come *whistleblowing*, ovvero che contenga dati e informazioni tali da consentire una comprensione e un'analisi secondo quanto previsto dalla presente Procedura (es. circostanza tempo e luogo in cui si è verificato il fatto, generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati).

Qualora a conclusione della fase preliminare emerga la manifesta improcedibilità o inammissibilità della Segnalazione o sia accertato il contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, quest'ultima viene archiviata da RW, indicandone la relativa motivazione e fatto salvo quanto indicato nel successivo par.8.

Se a conclusione della fase preliminare emerge che la Segnalazione non rientra tra quelle di competenza del RW, RW provvederà invece all'inoltro alle funzioni aziendali competenti.

5.3 ISTRUTTORIA E APPROFONDIMENTI SPECIFICI

Qualora a seguito della analisi preliminare emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della ammissibilità della Segnalazione, il RW avvia l'istruttoria interna sui fatti e le condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

L'**istruttoria interna** dovrà essere svolta in modo confidenziale e riservato, nonché imparziale in modo da preservare la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e del contenuto della Segnalazione

In particolare, RW potrà chiedere ulteriori informazioni al Segnalante, acquisire ulteriore documentazione e, in caso di indagini tecniche o particolarmente complesse, avvalersi del supporto di professionisti esterni o altre funzioni aziendali, anche locali, che possano offrire le competenze necessarie assicurando imparzialità e indipendenza nelle relative valutazioni.

A tale scopo il RW, eventualmente con il supporto di ulteriori funzioni interne od esterne, provvederà, a titolo esemplificativo, a:

- svolgere analisi specifiche coinvolgendo le strutture aziendali competenti;
- mantenere **interlocuzioni** con il segnalante;
- acquisire documenti o altre informazioni dal segnalante;
- acquisire **atti o documenti** da altri uffici dell'organizzazione;
- sottoporre ad **audizione** terze persone che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- avanzare a terze persone **richieste** volte ad accertare la fondatezza dei fatti segnalati;
- concludere immediatamente l'istruttoria se sia accertata in qualsiasi momento l'infondatezza della segnalazione, fatto salvo quanto indicato nel successivo par. 8.

In particolare, la persona/funzione incaricata di svolgere le indagini, una volta terminate le stesse, sottopone una **relazione** al Responsabile Whistleblowing che ha conferito l'incarico, allo scopo di:

- riassumere l'**iter** dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le **conclusioni** alle quali si è giunti; e
- fornire **raccomandazioni** e suggerire le azioni da attuare per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Il RW, all'esito delle indagini interne, nel caso in cui sia accertata la fondatezza della segnalazione si rivolgerà alle funzioni aziendali competenti al fine di consentire di assumere i provvedimenti necessari per dare seguito alla Segnalazione quali, a titolo esemplificativo:

- individuazione con il Responsabile della funzione interessata dalla Segnalazione dell'eventuale **"action plan"** necessario per rimuovere la carenza organizzativa e di controllo;
- **monitoraggio** periodico dell'attuazione dell'"*action plan*";
- adozione di eventuali **provvedimenti interni** (es. azioni giudiziarie, cancellazione dall'albo dei fornitori ecc.);
- apertura di un procedimento disciplinare.

Ciascuna Società dovrà trasmettere a RW una relazione semestrale contenente, con dati anonimi, casi, parametri ed andamenti delle Segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento.

Inoltre, RW monitora periodicamente i principali andamenti, gli indicatori e le azioni finalizzate ad aumentare la conoscenza del processo e la cultura delle Segnalazioni di comportamenti illegittimi.

5.4 CONCLUSIONE ISTRUTTORIA E RISCONTRO

All'esito dell'istruttoria e, in ogni caso entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, il RW fornirà al Segnalante un **riscontro in merito alla Segnalazione** ricevuta (es. comunicazione dell'archiviazione della segnalazione, avvio indagini interne e risultanze, misure adottate ecc.).

6. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE, DELLE PERSONE SEGNALATE O COINVOLTE E DI ALTRI SOGGETTI

Le Segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Inoltre, in caso di Segnalazione interna è compito del RW garantire la riservatezza del segnalante sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

La tutela della riservatezza è garantita non solo nei confronti **dell'identità del Segnalante**, ma riguarda altresì ogni altra informazione o elemento da cui possa dedursi direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante.

La riservatezza del Segnalante viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale o mediante incontro diretto con il gestore della segnalazione, nonché nell'ipotesi di segnalazioni trasmesse a soggetto non competente.

La tutela della riservatezza viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Nel caso in cui, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro **consenso espresso** del Segnalante.

7. MISURE DI PROTEZIONE

Il Gruppo protegge il segnalante contro qualsiasi forma **di ritorsione, discriminazione o penalizzazione** per aver compiuto una Segnalazione in buona fede.

Qualsiasi atto ritorsivo o di discriminazione contro il Segnalante o gli altri soggetti indicati al paragrafo 2 (facilitatori, colleghi o parenti del Segnalante, enti di proprietà del segnalante, ecc.) è vietato e, qualora accertato, può determinare un procedimento disciplinare a carico della persona responsabile.

Il Dipendente che segnala un Comportamento Illegittimo ha diritto a richiedere che la Società lo trasferisca in un altro dipartimento. Il Gruppo garantisce tali richieste quando perseguibili e giustificate.

Jakala assicura la riservatezza delle informazioni personali del Segnalante, del testimone e del segnalato (persone fisiche o giuridiche coinvolte nella Segnalazione o notifica come persona alla quale è attribuito o che è associata all'irregolarità).

8. SANZIONI DISCIPLINARI

L'inosservanza dei principi e delle regole contenuti nella presente procedura rappresenta una violazione del Codice Etico e può comportare l'applicazione di **sanzioni disciplinari**, a titolo esemplificativo, nei seguenti casi:

- violazione delle **misure poste a tutela del Segnalante** (es. atti di ritorsione, diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla Segnalazione);
- **ostacolo** alla Segnalazione o tentativo di ostacolare la segnalazione;
- effettuazione di **atti illeciti o irregolari** ovvero non in linea con il Codice Etico e le procedure adottate.

Non è prevista alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche dovessero risultare infondati.

9. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE

La presente procedura è disponibile sulla **Intranet aziendale** nella sezione "*Whistleblowing*".

Nei confronti di tutto il personale Jakala vengono organizzati periodici corsi di **formazione** in materia di *whistleblowing*. La formazione è un elemento fondamentale per l'implementazione e per l'applicazione della presente Policy e, a tal fine, il Gruppo si impegna a fornire ed aggiornare la formazione obbligatoria sul *whistleblowing* a favore di tutti i Dipendenti, così da evidenziare le specifiche procedure da seguire e le possibili conseguenze nel caso si verificassero comportamenti inappropriati.

Il Gruppo è impegnato a promuovere la comunicazione periodica e l'implementazione ed applicazione della presente Policy all'interno di tutto il Gruppo, includendo le Terze Parti (ad esempio in occasione della formalizzazione di relazioni d'affari e della sottoscrizione di accordi con Terze Parti, dovrebbe essere inclusa anche una clausola sul *whistleblowing*).

10. ARCHIVIAZIONE E TRACCIABILITA'

Le informazioni relative alle Segnalazioni (inclusa la relativa documentazione) sono conservate in un apposito *database* per il tempo necessario e proporzionato al trattamento della Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla presente procedura.

11. RIFERIMENTI

- *Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e su disposizioni relative alla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto nazionale.*
- *Normativa nazionale in tema di whistleblowing: atti legislativi degli Stati membri dell'Unione europea che hanno recepito la Direttiva (UE) 2019/1937.*

- *Codice etico e/o Codice etico di gruppo;*