Policy Whistleblowing

Versioni

Numero	Versione	Data di pubblicazione
1	Pubblicata	31.07.2024.

Autore	Verificato	Approvato
dr. Máté Smelka Compliance Officer International	Christoph Palausch Geschäftsführer (COO)	Prof. Dr. Robert Gröning Geschäftsführer (CFO)

Linee guida correlate	
Titolo	Numero identificativo
Direttiva procedurale CPO	
Codice di Condotta	

Indice

I. Definizioni 2
II. Ambito di applicazione 3
1. Ambito di applicazione materiale 3
2. Ambito di applicazione al personale (gruppo target) 4
3. Ambito di applicazione temporale 4
4. Ambito di applicazione territoriale 4
5. Gerarchia 4
III. Sistema whistleblower 4
1. Whistleblower 4
2. Segnalazioni 5
3. Documentazione delle segnalazioni 7
4. Protezione degli informatori 7
IV. Protezione dei dati 9
1. Trattamento dei dati 9
2. Sicurezza informatica e dei dati 10
3. Concetto di cancellazione 10
V. Varie 11
1. Revisione del sistema di whistleblowing 11
2. Informazioni specifiche per paese 11
VI. Elenco degli allegati 11

I. Definizioni

- **Policy** si riferisce alla presente Policy Whistleblowing.

- **Il Gruppo OBO:** si riferisce all'elenco delle società appartenenti al Gruppo OBO è disponibile qui. La presente Policy non si applica alla società svedese OBO BETTERMANN AB.

- **Violazioni** si riferisce ad azioni o omissioni che violano i principi o le regole stabilite nel Codice di Condotta di Il Gruppo OBO, nonché ad azioni e omissioni che sono considerate violazioni ai sensi della legge applicabile del rispettivo Paese.

- **Informazioni sulle violazioni** si riferisce a sospetti giustificati o alla conoscenza di violazioni effettive o possibili che sono già state commesse o che è altamente probabile che vengano commesse all'interno del Gruppo OBO o in relazione alle attività del Gruppo OBO, nonché ai tentativi di nascondere tali violazioni.

- **Trattamento dei dati e delle informazioni** si riferisce ad azioni e misure volte a raccogliere, conservare, modificare, integrare, utilizzare, diffondere, anonimizzare, bloccare e cancellare i dati.

- **Segnalazioni** si riferisce alle comunicazioni orali o scritte di informazioni sulle violazioni a uffici di segnalazione interni o esterni (autorità competenti del rispettivo Paese).

- **Segnalante o whistleblower** si riferisce alla persona fisica che segnala o divulga pubblicamente le informazioni sulle violazioni agli uffici competenti elencati nell'Allegato 1 della presente Policy (di seguito: uffici competenti), o agli uffici di segnalazione esterni.

- **Sospetta violazione** si riferisce al sospetto del segnalante di una violazione nell'organizzazione presso la quale lavora o ha lavorato o in un'altra organizzazione se è entrato in contatto con tale organizzazione attraverso il proprio lavoro, nella misura in cui il sospetto è basato su motivi ragionevoli derivanti dalle conoscenze acquisite dal dipendente al servizio del datore di lavoro o dalle conoscenze ottenute dal dipendente nello svolgimento del proprio lavoro presso un'altra azienda o organizzazione.

- **Segnalazione interna** si riferisce alla comunicazione orale o scritta delle informazioni sulle violazioni all'interno del Gruppo OBO agli uffici competenti.

- **Segnalazione esterna** si riferisce alla comunicazione orale o scritta delle informazioni sulle violazioni alle autorità competenti dei rispettivi Paesi.

- **Divulgazione** si riferisce alla messa a disposizione del pubblico delle informazioni sulle violazioni.

- **Ritorsione** si riferisce a un'azione o un'omissione diretta o indiretta che si verifica in un contesto lavorativo motivata da una segnalazione interna o esterna o da una divulgazione e che causa o può causare un danno ingiustificato al segnalante (ad esempio, sospensione, licenziamento, ecc.).

- **Azione di follow-up** si riferisce all'azione intrapresa da un ufficio di segnalazione interno o esterno per verificare la validità e l'accuratezza di una segnalazione, per intraprendere ulteriori azioni sulla violazione segnalata, per ripristinare lo stato legale o per chiudere il caso.

- **Dipendente(i)** si riferisce a tutti i dipendenti, funzionari, direttori, dirigenti, azionisti, membri non esecutivi, personale temporaneo, volontari, tirocinanti retribuiti o non retribuiti di qualsiasi società del Gruppo OBO.

"Clausola di genere"

Per ragioni di leggibilità, si utilizza la forma maschile generica. Si noti che l'uso esclusivo della forma maschile deve essere inteso indipendentemente dal genere. Questo non intende in alcun modo implicare una discriminazione di genere o una violazione del principio di uguaglianza.

II. Ambito di applicazione

1. Ambito di applicazione materiale

Il Gruppo OBO si impegna a condurre la propria attività in conformità con i più elevati standard etici e legali. Per questo motivo, qualsiasi violazione del Codice di condotta di OBO sarà trattata con la massima serietà.

Le seguenti norme hanno lo scopo di supportare i dipendenti, il management, i partner commerciali, i clienti e i fornitori ecc. del Gruppo OBO, nonché tutti i soggetti potenzialmente interessati (tutte persone fisiche) nel riconoscere, segnalare ed eliminare eventuali comportamenti scorretti all'interno del Gruppo OBO e fornire un canale sicuro per le segnalazioni evitando il timore di ritorsioni, con l'obiettivo di rafforzare la cultura della conformità (*compliance*) e dello scambio di informazioni all'interno del Gruppo OBO.

Comportamenti illegali, immorali o illeciti, o in violazione del Codice di condotta OBO, che il dipendente o la persona interessata non possano contrastare in autonomia, dovranno essere segnalati a un referente nominato da Il Gruppo OBO. Tuttavia, il sistema Whistleblowing non è concepito per esprimere lamentele o denunciare genericamente altri dipendenti.

I fatti / le informazioni / i documenti, indipendentemente dalla loro forma o dal loro supporto, la cui divulgazione è vietata perché coperti dalla sicurezza nazionale, dalla protezione delle informazioni classificate, dalla protezione del privilegio professionale legale e medico, dalla segretezza delle deliberazioni giudiziarie e delle norme di procedura penale sono esclusi dall'ambito di questa Policy.

2. Ambito di applicazione al personale (gruppo target)

La presente Policy si applica a tutte le società del Gruppo OBO e a tutte le persone indicate nella sezione II. 1 e III. 4. La presente Policy non si applica alla società svedese OBO BETTERMANN AB.

3. Ambito di applicazione temporale

La presente Policy si applica per un periodo illimitato dalla data di pubblicazione fino alla sua revoca.

4. Ambito di applicazione territoriale

La presente Policy è applicabile in tutti i paesi in cui è presente una società del Gruppo OBO. La presente Policy non si applica alla società svedese OBO BETTERMANN AB.

5. Gerarchia

Nella misura in cui esistano norme più severe, disposizioni di legge, norme di conflitto, ecc. negli ordinamenti giuridici nazionali applicabili per le singole aree coperte dalla presente Policy, tali norme prevarranno sulle disposizioni della presente Policy (ad esempio, reati , illeciti, ecc.).

III. Sistema whistleblower

1. Whistleblower

(1) Il Gruppo OBO incoraggia tutte le persone fisiche a presentare una segnalazione attraverso il sistema di whistleblowing del Gruppo OBO nel caso in cui vengano a conoscenza di una violazione del Codice di Condotta del Gruppo OBO e se consentito dalla legislazione locale.

(2) La presente Policy non obbliga nessuno a presentare rapporti. Tuttavia, nella misura in cui esistano obblighi o doveri legali, contrattuali o di altro tipo che impongano la presentazione di rapporti, questi rimangono impregiudicati dalla frase precedente.

(3) Il sistema di whistleblowing serve a ricevere ed elaborare le segnalazioni e a proteggere i soggetti di cui al punto 1 e i soggetti di cui alla sezione III. 4 “Protezione dei segnalanti” da ritorsioni legate alle segnalazioni. Tuttavia, il sistema di whistleblowing non è disponibile per reclami o richieste generiche. In questo caso, si prega di contattare il nostro servizio clienti:

Contatti

Per la Germania, i reclami ai sensi della Legge tedesca sugli Obblighi di Diligenza delle Imprese per la Prevenzione delle Violazioni dei Diritti Umani nelle catene di fornitura (LKSG) devono essere presentati tramite il contatto indicato nell'Allegato 1.

(4) Le segnalazioni dovranno essere inviate soltanto quando il whistleblower agisca in buona fede e ritenga che le informazioni segnalate siano vere. Il whistleblower che non agisce in buona fede è colui che sa di segnalare informazioni false. In caso di dubbio, le informazioni vanno essere presentate come non fatti, bensì come ipotesi, stime o affermazioni di altre persone. Non potranno essere applicate sanzioni in materia di diritto del lavoro anche in caso di segnalazioni in buona fede.

(5) Si prega di notare che i whistleblower che, anche in buona fede, riferiscono informazioni non veritiere su altre persone possono essere perseguiti o multati ai sensi della legge nazionale.

2. Segnalazioni

(1) Le segnalazioni possono essere inoltrate dai whistleblower a uno degli uffici competenti utilizzando i recapiti indicati nell'Allegato 1. La presentazione di informazioni sulle violazioni non è vincolata ad alcuna forma o lingua particolare. Le informazioni sulle violazioni possono essere presentate dal whistleblower nella lingua madre del suo Paese di origine; l'ufficio competente ne garantisce la traduzione e comunicherà nella lingua madre del whistleblower. In particolare, le segnalazioni possono essere presentate di persona, per telefono, per iscritto o in forma testuale (ad esempio, tramite lettera o e-mail). Per motivi di semplificazione procedurale, si consiglia l'invio per posta elettronica. Per garantire la riservatezza delle comunicazioni postali, si richiede di utilizzare il suffisso "*CONFIDENTIAL - OBO Notices*". La legislazione nazionale può stabilire requisiti formali specifici per la segnalazione, che possono andare oltre quelli stabiliti nella presente Policy.

(2) Gli uffici competenti daranno ovviamente a tutte le persone fisiche la possibilità di essere consultate prima di effettuare una segnalazione. Il ricorso alla consultazione non implica l'obbligo di redigere un rapporto e gli uffici competenti sono tenuti a trattare le informazioni fornite durante la consultazione con la stessa riservatezza applicata alle segnalazioni.

(3) Oltre agli uffici competenti elencati nell'Allegato 1, il whistleblower ha la possibilità di contattare gli uffici di segnalazione esterni in conformità alle disposizioni di legge del rispettivo Paese, come indicato nell'Allegato 3. Tuttavia, Il Gruppo OBO raccomanda di intraprendere prima il percorso attraverso il proprio ufficio di segnalazione interno (uffici competenti). Il whistleblower deve essere informato del fatto che alcune leggi locali possono far dipendere la protezione del whistleblower dal fatto che questi si rivolga prima agli uffici competenti.

(4) La segnalazione può essere presentata anche in forma anonima. Come regola generale, il whistleblower è comunque incoraggiato a rivelare la propria identità piuttosto che procedere con una segnalazione anonima. Il motivo è che è più difficile dare seguito a una segnalazione e condurre un'indagine approfondita e completa se è impossibile o difficile contattare la fonte per ottenere ulteriori informazioni. È più facile proteggere da eventuali ritorsioni il whistleblower che si identifica.

(5) L'ufficio competente conferma il ricevimento della segnalazione al whistleblower entro e non oltre 2 giorni lavorativi. A seguito di tale conferma, l'ufficio competente valuterà se la violazione segnalata rientra nell'ambito di applicazione materiale della presente Policy e comunicherà al whistleblower, entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione (o entro 3 giorni dall'adozione della relativa decisione), in che modo la segnalazione sia stata classificata e se verrà indagata dall'ufficio competente oppure deferita al dipartimento o all'autorità competente.

(6) Nel caso in cui la legislazione nazionale richieda che le azioni di follow-up siano svolte da un'unità organizzativa o da una persona all'interno della struttura organizzativa dell'azienda, l'ufficio competente elencato nell'Allegato 1 inoltrerà la questione a tale unità o persona all'interno dell'azienda interessata per svolgere le attività di follow-up. Nel caso di cui sopra, tale unità organizzativa o persona all'interno della società interessata sarà considerata l'ufficio competente ai sensi della presente Policy, nell'ambito dell'esecuzione delle azioni di follow-up.

(7) L'ufficio competente (se possibile e consentito) mantiene i contatti con il whistleblower, verifica la validità della segnalazione ricevuta, richiede ulteriori informazioni al whistleblower, se necessario, e adotta le opportune misure di follow-up.

(8) L'ufficio competente fornisce un riscontro al whistleblower per iscritto entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione. L'ufficio competente può, dopo aver informato il whistleblower, prorogare il termine per la fornitura di un riscontro di altri 30 giorni se giustificato dalle circostanze dell'indagine. In deroga a quanto sopra, l'ufficio competente è tenuto a fornire un riscontro al segnalante entro 2 giorni lavorativi dalla conclusione dell'indagine.

(9) Il riscontro deve includere l'indicazione di qualsiasi azione di follow-up prevista, nonché di qualsiasi azione di follow-up già intrapresa e delle relative motivazioni. Il riscontro fornito al whistleblower non interferirà con le indagini o le investigazioni interne e non pregiudicherà i diritti delle persone oggetto della o citate nella segnalazione.

(10) L'ufficio competente riceve dal Gruppo OBO i poteri necessari per lo svolgimento dei propri compiti, in particolare per esaminare le notifiche, ottenere informazioni ed eseguire azioni di follow-up. L'ufficio competente dispone delle risorse necessarie per svolgere i propri compiti. L'ufficio competente è indipendente nell'adempimento dei propri compiti e può svolgere anche altre attività all'interno del Gruppo OBO, a condizione che ciò non sia in conflitto con i compiti previsti dalla presente Policy o che non comprometta l'adempimento di tali compiti.

(11) I whistleblower conservano sempre il diritto di non incriminarsi quando fanno una segnalazione.

(12) Durante l'indagine, la riservatezza sarà garantita nella massima misura possibile, compatibilmente con un'indagine approfondita e con le esigenze del Gruppo OBO.

3. Documentazione delle segnalazioni

(1) L'ufficio competente registra tutte le segnalazioni in arrivo in un formato disponibile in modo permanente, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza e delle disposizioni della legge nazionale applicabile.

(2) Nel caso di segnalazioni telefoniche, di segnalazioni in un'altra forma di trasmissione vocale o di segnalazioni nell'ambito di una riunione, è possibile redigere una trascrizione completa e accurata (*verbatim record*) della conversazione solo con il consenso del whistleblower. In assenza di tale consenso, l'ufficio competente documenta la segnalazione con una sintesi del suo contenuto (protocollo del contenuto). Una copia del documento contenente la segnalazione è conservata dal whistleblower. L'ufficio competente non effettua registrazioni audio delle segnalazioni.

(3) Il whistleblower deve avere la possibilità di rivedere e, se necessario, correggere la trascrizione o il protocollo e confermarlo con una firma o in forma elettronica.

(4) L'ufficio competente documenta in ogni caso se il whistleblower ha scelto di mantenere l'anonimato e, nel caso in cui sia richiesto il consenso del whistleblower ai sensi della normativa applicabile in materia di protezione dei dati, se il whistleblower abbia espressamente acconsentito al trattamento dei propri dati personali, in conformità con l'Allegato 2.

(5) L'ufficio competente dovrà inoltre rispettare eventuali requisiti aggiuntivi per la documentazione dei rapporti previsti dalle leggi applicabili del paese in questione.

4. Protezione degli informatori

(1) Il gruppo OBO è tenuto a mantenere riservata l'identità delle seguenti persone:

- il whistleblower e i suoi sostenitori (ad esempio, testimoni, parenti stretti o colleghi che forniscono informazioni al whistleblower o che potrebbero subire ritorsioni in ambito professionale ma non agiscono come whistleblower, facilitatori, ossia persone fisiche che aiutano un whistleblower durante il processo di denuncia e il cui aiuto dovrebbe essere riservato, nel contesto della protezione dei whistleblower, di seguito collettivamente denominati: whistleblower), nella misura in cui le informazioni segnalate si riferiscono a violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione della Policy, o il whistleblower aveva ragionevoli motivi per credere che questo fosse il caso al momento della segnalazione,
- le persone oggetto della segnalazione,
- le altre persone menzionate nella segnalazione, e
- persone giuridiche appartenenti ai whistleblower, o per le quali lavorano, o alle quali sono legati in un contesto professionale.

(2) Salvo che per ottemperare agli obblighi di legge vigenti nel paese interessato, compresi quelli derivanti dal diritto dell'Unione europea, o con il consenso esplicito e libero delle persone di cui alla sezione 1, l'identità delle persone di cui alla sezione 1 o qualsiasi informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente la loro identità può essere comunicata esclusivamente ai responsabili dell'ufficio competente o alle persone che svolgono attività di follow-up e alle persone che li assistono nello svolgimento di tali compiti, e solo nella misura necessaria allo svolgimento di tali compiti.

(3) Quando l'identità delle persone di cui alla sezione 1 e qualsiasi informazione da cui tale identità possa essere direttamente o indirettamente dedotta sono divulgate ai sensi della legislazione specifica nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, le persone interessate ne saranno preventivamente informate, a meno che tali informazioni non rischino di compromettere le indagini o i procedimenti giudiziari in questione.

(4) Il requisito della riservatezza sull'identità si applica indipendentemente dal fatto che l'ufficio competente sia responsabile della segnalazione in entrata.

(5) I whistleblower godranno della protezione prevista dalla presente Policy solo se possono ragionevolmente credere, sulla base delle circostanze di fatto e delle informazioni a loro disposizione al momento della segnalazione, che le loro informazioni siano vere e rientrino nell'ambito della presente Policy. In caso contrario (in particolare se il whistleblower fornisce consapevolmente informazioni false), l'identità del whistleblower non sarà protetta dalla presente Policy, a meno che non sia previsto diversamente dalla normativa nazionale applicabile.

(6) L'ufficio competente respinge le informazioni palesemente false informando il whistleblower che tali informazioni possono comportare una sua responsabilità di danni o, a seconda delle disposizioni dell'ordinamento giuridico nazionale applicabile, possono esporre il whistleblower al rischio di azioni legali o amministrative.

(7) La protezione dei whistleblower richiede che
- Il whistleblower agisca in buona fede e
- le informazioni si riferiscano a una violazione che rientra nell'ambito di applicazione della presente Policy, o il whistleblower aveva ragionevoli motivi per ritenere che ciò fosse il caso al momento della segnalazione, e
- la protezione del whistleblower non sia esclusa dalle disposizioni di legge del rispettivo Paese.

(8) Il whistleblower non può essere ritenuto legalmente responsabile per l'ottenimento o l'accesso alle informazioni che ha segnalato, a meno che l'ottenimento o l'accesso non costituisca di per sé un reato o illecito amministrativo distinto ai sensi delle normative nazionali applicabili.

(9) Sono vietate le ritorsioni nei confronti del whistleblower che aveva ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e rientrassero nell'ambito di applicazione della presente Policy, delle altre persone di cui alla sezione 1 e del Datore di lavoro. Ciò comprende anche minacce e tentativi di ritorsione.

(10) Se, nell'ambito di un procedimento dinanzi a tribunali o autorità competenti, il whistleblower dimostra di subire un danno in relazione alla sua attività professionale e di aver effettuato una segnalazione ai sensi della presente Policy, tale danno sarà presunto costituire una ritorsione per l'aver effettuato tale segnalazione. In questo caso, il soggetto (persona fisica o giuridica) che ha posto in essere la ritorsione nei confronti del whistleblower dovrà dimostrare che quel danno derivava da motivi sufficientemente giustificati o che non era motivato dalla segnalazione.

(11) In caso di violazione del divieto di ritorsione, la persona interessata avrà diritto a richiedere il risarcimento del danno risultante in conformità con la normativa nazionale applicabile.

(12) Nel caso in cui il whistleblower sia stato vittima di ritorsioni, tale circostanza non comporterà alcun diritto al lavoro, a un rapporto di formazione professionale o a qualsiasi altro rapporto contrattuale o all'avanzamento di carriera.

(13) Ulteriori sanzioni per le violazioni delle disposizioni in materia di protezione dei whistleblower possono essere previste dalle leggi in materia di protezione degli informatori del rispettivo Paese.

IV. Protezione dei dati

1. Trattamento dei dati

(1) Il Gruppo OBO adempie agli obblighi previsti dalle leggi applicabili in materia di protezione dei dati, tra cui il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e le leggi nazionali di attuazione, e tratta tutte le informazioni sulle violazioni, indipendentemente dalla loro veridicità, con particolare riservatezza e in conformità alle norme di legge applicabili in materia di protezione dei dati. Più in generale, qualsiasi trattamento dei dati personali, compresa la raccolta, lo scambio, la trasmissione o l'archiviazione dei dati personali nell'ambito della raccolta e della gestione delle segnalazioni e delle relative indagini, sarà effettuato in conformità alle leggi applicabili in materia di protezione dei dati, come meglio specificato nell'Allegato 2 "Informativa sulla protezione dei dati", come di volta in volta modificato.

(2) Oltre all'elenco dei trattamenti, che deve essere conservato correttamente e aggiornato in ogni momento, le persone che hanno accesso alle informazioni e ai dati aggregati, nonché i loro diritti in merito al trattamento, devono essere registrati per iscritto. I dipendenti del Gruppo OBO che collaborano al trattamento delle informazioni sono tenuti a trattare in modo riservato i dati personali di cui vengono a conoscenza in relazione alle segnalazioni, nel rispetto dall'Allegato 2 “Informativa sulla protezione dei dati” alla presente Policy.

(3) Laddove nel paese interessato venga pubblicata un'informativa sulla privacy conforme alla normativa locale, essa diventerà automaticamente parte della presente Informativa. In caso di conflitto tra l'informativa sulla privacy ai sensi della legge locale e l'Informativa sulla protezione dei dati personali di cui all'Allegato 2, prevarrà l'informativa sulla privacy ai sensi della legge locale.

2. Sicurezza informatica e dei dati

(1) Le soluzioni informatiche per la ricezione e l'elaborazione delle informazioni sulle violazioni devono essere controllate e approvate dal difensore civico (DR. WEHBERG UND PARTNER mbB) e, se disponibile, dal responsabile della protezione dei dati di una società del Gruppo OBO prima di essere utilizzate.

(2) Il Gruppo OBO adempie agli obblighi di sicurezza per il trattamento dei dati mediante un sistema di sicurezza informatica ai sensi dell'art. 32 GDPR. 32 GDPR.

3. Concetto di cancellazione

(1) In linea di principio, i dati personali saranno conservati per il tempo necessario e proporzionato all'indagine sull'incidente di conformità segnalato. Al termine di tutte le attività connesse al rapporto di conformità, l'ufficio competente cancellerà i dati personali, ad eccezione di quelli che devono essere conservati ed elaborati per esercitare e difendere i diritti del Gruppo OBO.

(2) La data di cancellazione dei dati personali memorizzati ed elaborati dal Gruppo OBO per l'esercizio e la difesa dei propri diritti sarà determinata dalla scadenza dei termini massimi di prescrizione per i reati amministrativi e penali o per la rivendicazione di diritti civili in conformità alla normativa locale applicabile.

(3) I dati relativi a una segnalazione che non ha portato, o non potrebbe portare, a un procedimento disciplinare o giudiziario saranno distrutti subito dopo la chiusura dell'indagine.

(4) Quanto sopra non pregiudica i periodi specifici di conservazione dei dati stabiliti dalla legge nazionale applicabile del paese in questione, di cui all'Allegato 3, che prevarrà in caso di conflitto con la sezione 3.

V. Varie

1. Revisione del sistema di whistleblowing

Il gruppo OBO è tenuto a rivedere annualmente il sistema di whistleblowing e ad apportare le modifiche necessarie.

2. Informazioni specifiche per paese

I riferimenti alle normative nazionali, l'elenco degli uffici nazionali per le segnalazioni esterne e i dettagli di contatto delle autorità nazionali per la protezione dei dati sono riportati nell'Allegato 3 della presente Policy.

VI. Elenco degli allegati

Allegato 1	Uffici competenti
Allegato 2	Informativa sulla protezione dei dati
Allegato 3	Informazioni specifiche per paese