

Immobiliare Grande Distribuzione
Società di Investimento Immobiliare Quotata S.p.A.
in sigla IGD SIIQ S.p.A.



PROCEDURA

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Sommario

1 Scheda del documento.....	3
1.1 Scheda del documento	3
1.2 Storia del documento	3
2 Obiettivo e perimetro di applicazione	4
2.1. Obiettivo del documento	4
2.2. Perimetro di applicazione del documento	4
2.3. Strutture/figure organizzative coinvolte.....	4
2.4. Sistemi informativi IT	4
3 Premessa.....	5
4 Definizione.....	5
5 Ambito Oggettivo di applicazione	6
6 Canale di Segnalazione interna	7
7 Processo di Gestione della Segnalazione interna.....	8
7.1 Ricevimento della Segnalazione.....	8
7.2 Fase istruttoria	9
7.3 Fase decisoria.....	9
7.4 Reporting periodico del Soggetto Designato verso gli Organi Societari	10
8 Sistema Disciplinare	10
9 Garanzie di Riservatezza del Segnalante	11
10 Misure di protezione	11
11 Segnalazione esterna e divulgazione pubblica	12
12 Aggiornamento Procedura	13

1 Scheda del documento

1.1 Scheda del documento

Tipologia Documento	<ul style="list-style-type: none"> Procedura
Riferimenti normativa interna	<ul style="list-style-type: none"> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 Codice Etico Politica Anticorruzione Sistema Disciplinare
Riferimenti a normativa esterna	<ul style="list-style-type: none"> ISO 37001:2016 Codice civile Codice penale Direttiva (UE) 2019/1937 D.lgs. n. 24/2023
Procedure Collegate	<ul style="list-style-type: none"> Testo Unico delle procedure aziendali adottate dalla Società
Emanazione	<ul style="list-style-type: none"> 13 dicembre 2023

1.2 Storia del documento

Versione n°	Descrizione	Data	Preparata	Validata	Approvata
1	Documento di prima emissione	17 Dicembre 2019	Servizio Legale	ODV	CDA
2	Aggiornamento	08 Agosto 2022	Servizio Legale	ODV	AD
3	Stesura su nuovo formato	02 Agosto 2023	Grant Thornton Consultants	DO	CDA
4	Aggiornamento	13 dicembre 2023	Servizio Legale	ODV	CDA

2 Obiettivo e perimetro di applicazione

2.1. Obiettivo del documento

Lo scopo del presente documento è quello di definire ruoli e responsabilità, le modalità operative e di controllo connessi al processo di Gestione delle Segnalazioni in ambito Whistleblowing. La presente procedura si propone di disciplinare il processo di segnalazione delle violazioni in conformità a quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e, quindi, di fornire tutte le indicazioni necessarie per consentire ai Soggetti Interessati di segnalare violazioni di normative nazionali e/o europee, oltre che comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, nonché di ogni altro strumento di autoregolamentazione adottato dal Gruppo IGD.

La procedura si applica a tutti i Soggetti Interessati con decorrenza dalla data di approvazione in Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. La procedura ha validità a tempo indeterminato, salvo emissione di integrazioni o procedure sostitutive.

L'elaborazione della presente procedura si propone di promuovere un'implementazione efficace del sistema di controllo interno.

Per quanto qui non espressamente indicato si fa rinvio alla normativa applicabile.

2.2. Perimetro di applicazione del documento

La presente procedura trova applicazione per tutte le società italiane del Gruppo IGD che rientrano nel perimetro del Decreto Whistleblowing.

2.3. Strutture/figure organizzative coinvolte

Organismo di Vigilanza

Direzioni e Funzioni coinvolte

Funzione di Internal Audit

Consiglio di Amministrazione

Collegio Sindacale

Funzione Anticorruzione

2.4. Sistemi informativi IT

Collegamento Ipertestuale presso il quale è possibile effettuare le segnalazioni:
<http://www.gruppoigd.it/governance/etica-dimpresa/whistleblowing/>

3 Premessa

In data 15 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24 del 2023 rubricato “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, che ha introdotto un nuovo sistema di segnalazione delle violazioni, prevedendo una comune disciplina per gli enti pubblici e per quelli privati.

Il richiamato decreto legislativo – che ha abrogato la Legge n. 179 del 2017 (recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”) – ha reso quindi necessaria una revisione della presente policy al fine di conformarla alle prescrizioni del nuovo dettato normativo.

4 Definizione

- **Codice Etico:** è il documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 23 marzo 2006 successivamente aggiornato nel 2010 e, da ultimo, nel 2020. Il Codice Etico raccoglie e determina i valori e i principi che ispirano e improntano l’agire di IGD nei rapporti con i suoi stakeholder. I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli Amministratori, così come per i Dipendenti, e per tutti coloro che collaborano con IGD. Esso si applica a tutte le società del Gruppo IGD in Italia e in Romania. Il documento è reso disponibile sul sito della Società al seguente link <http://www.gruppoigd.it/governance/etica-dimpresa/codice-etico/>
- **D.Lgs. n. 24/ 2023 e/o Decreto Whistleblowing:** è il Decreto Legislativo del 15 marzo 2023, n. 24 recante l’ “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, e successive modificazioni e integrazioni.
- **D.Lgs n. 231/2001 e/o Decreto 231:** è il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*” e successive modificazioni e integrazioni.
- **Funzione Anticorruzione:** si intende la Funzione Anticorruzione della Capogruppo ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016 preposta alla gestione delle segnalazioni di violazione di normative nazionali e dell’Unione europea rilevanti ai sensi del D. Lgs. 24/2023, nonché violazioni rilevanti ai sensi del Codice Etico, nonché di ogni strumento di autoregolamentazione adottato dal Gruppo IGD che non rientrano negli illeciti di cui al Decreto Whistleblowing.
- **Modello Organizzativo:** è il documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società sin dal 2006, con lo scopo di costruire un sistema strutturato e organico di regole, procedure, strumenti e attività di controllo volto a conseguire obiettivi di efficacia ed efficienza delle attività e allo stesso tempo di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati previste dal D.Lgs n. 231/2001. Il documento è reso disponibile sul sito della Società al seguente link <http://www.gruppoigd.it/governance/etica-dimpresa/modello-organizzativo/>

- **Organismo di Vigilanza e/o OdV:** si intende l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo. L'OdV è inoltre preposto alla gestione delle segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto 231.
- **Persona Coinvolta:** si intende la persona alla quale la violazione è attribuita o la persona comunque implicata nella violazione segnalata.
- **Politica Anticorruzione:** è il documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 17 dicembre 2019 con lo scopo di garantire la compliance alle leggi e alle buone pratiche internazionali, al fine di dare concreta attuazione alla cultura della legalità, alla prevenzione e al contrasto della corruzione.
- **Registro delle segnalazioni:** si intende l'archivio delle segnalazioni tenuto dal Soggetto Designato (cartaceo o informatico) in cui è annotata ciascuna Segnalazione, nonché le indagini svolte ed ogni altra informazione e documentazione utile (a titolo esemplificativo: data di ricevimento della Segnalazione, modalità di ricevimento, indicazione sull'anonimato o meno della Segnalazione, oggetto della Segnalazione ecc...).
- **Segnalazione:** si intende ogni comunicazione adeguatamente circostanziata proveniente dal Segnalante e riguardante condotte, anche solo potenzialmente illecite, rilevanti ai sensi della presente procedura e della normativa applicabile, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza.
- **Società e/o Capogruppo:** IGD SIIQ S.p.A.
- **Soggetto Designato:** si intende l'OdV o la Funzione Anticorruzione, di volta in volta competente, a seconda che si tratti, rispettivamente, di Segnalazione rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 o di Segnalazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (ivi incluse quelle rilevanti ai sensi del Codice Etico o di ogni altro strumento di autoregolamentazione adottato dal Gruppo IGD).
- **Soggetti Interessati e/o Segnalante:** sono i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti.
- **Soggetti Collegati:** i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

5 Ambito Oggettivo di applicazione

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o del Gruppo IGD, e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello Organizzativo, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati (le "**Segnalazioni 231**");

2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) 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;
3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e, quindi, ricomprendono anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative e/o del rapporto di collaborazione, seppure in modo casuale.

La procedura prende in considerazione - e quindi possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico, nonché di ogni strumento di autoregolamentazione adottato dal Gruppo IGD che non rientrano negli illeciti di cui al Decreto Whistleblowing sopra indicati.

6 Canale di Segnalazione interna

Le segnalazioni sono indirizzate al Soggetto Designato, ovvero all'Organismo di Vigilanza o alla Funzione Anticorruzione, di volta in volta competente, a seconda che si tratti, rispettivamente, di segnalazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o di altre segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 24/2023 nonché violazioni del Codice Etico e di ogni altro strumento di autoregolamentazione adottato dal Gruppo IGD.

In conformità a quanto indicato nel Decreto Whistleblowing, la Società ha aggiornato il proprio canale di segnalazione interna, già da tempo attivo, per l'invio delle segnalazioni al Soggetto Designato: sul portale web della Società, nella sezione <http://www.gruppoigd.it/governance/etica-dimpresa/whistleblowing/> è presente un link che, a seconda della tipologia della segnalazione, consente la registrazione di un messaggio vocale o l'effettuazione di una segnalazione scritta che a sua volta rimanda ad un percorso guidato per il Segnalante, con una serie di domande aperte, obbligatorie e facoltative, che hanno ad oggetto fatti, contesto temporale, dimensioni economiche dell'operazione connesse al fatto, generalità del danneggiato (opzionale), ulteriori elementi a sostegno, il tutto al fine di procedere sin dal principio ad una scrematura delle segnalazioni non significative.

Tale sistema garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

È consentito effettuare segnalazioni anonime.

Si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il Segnalante di restare in contatto con il Soggetto Designato durante la gestione della Segnalazione, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce la riservatezza o anonimato.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una segnalazione anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Soggetto Designato alla gestione della segnalazione e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

La Segnalazione potrà, inoltre, essere effettuata oralmente al Soggetto Designato nel corso di un incontro organizzato su richiesta del Segnalante.

La Segnalazione orale, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del personale addetto 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.

In caso di segnalazioni effettuate con la piattaforma informatica, il sistema genera automaticamente un codice numerico associato a ciascuna segnalazione ("ticket"), che ha validità di conferma della ricezione della segnalazione stessa. Il segnalante che abbia scelto di utilizzare la piattaforma informatica può in ogni momento, mediante l'utilizzo del proprio "ticket", verificare attraverso la piattaforma medesima gli aggiornamenti sullo stato della segnalazione e/o integrarla con eventuali informazioni aggiuntive, anche scambiando dei messaggi con il Soggetto Designato (anche in modalità anonima nel caso di utilizzo della piattaforma informatica in modalità anonima).

7 Processo di Gestione della Segnalazione interna

Il processo di gestione della Segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

- ricevimento della Segnalazione;
- fase istruttoria (verifica preliminare della Segnalazione);
- fase decisoria (accertamento della Segnalazione e chiusura del processo);
- reporting periodico.

7.1 Ricevimento della Segnalazione

Ricevuta la Segnalazione, il Soggetto Designato, nell'ambito della propria autonomia e indipendenza:

- a) rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (sul punto, si consideri che la piattaforma provvede automaticamente all'invio di un primo avviso di ricezione appena ricevuta la Segnalazione);
- b) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alla Segnalazione ricevuta;
- d) fornisce riscontro alla Segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;

Il Soggetto Designato provvede ad annotare ciascuna Segnalazione ricevuta in un apposito "Registro delle segnalazioni" (cartaceo o informatico) in cui sono altresì annotate le indagini svolte ed ogni altra informazione e documentazione utile (a titolo esemplificativo: data di ricevimento della Segnalazione, modalità di ricevimento, indicazione sull'anonimato o meno, oggetto della Segnalazione, nonché

l'esito della fase istruttoria ecc..). È onere del Soggetto Designato, nell'ambito della propria rispettiva competenza, conservare tutta la documentazione relativa alle segnalazioni riportate nel Registro delle segnalazioni.

Le segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate tramite la piattaforma per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale. Ove a seguito della Segnalazione scaturisca un eventuale giudizio, il termine sarà prolungato fino alla conclusione del giudizio stesso.

L'accesso ai documenti e al Registro delle segnalazioni è riservato al Soggetto Designato, salvo che la richiesta non provenga dall'Autorità Giudiziaria o da altre autorità.

Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Soggetto Designato deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) allo stesso, dandone contestuale notizia al Segnalante.

7.2 Fase istruttoria

Nella fase istruttoria, il Soggetto Designato effettua un'attività di verifica e analisi della Segnalazione ricevuta.

Più specificamente, la fase istruttoria prevede le seguenti attività:

- valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al Segnalante e al contenuto della Segnalazione, quali a titolo esemplificativo: le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito del Gruppo; una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione; le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione; le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di Segnalazione; l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione; l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.
- eventuale scambio di informazioni con il Segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione.
- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda, fermo restando l'obbligo di riservatezza.
- eventuale richiesta di supporto alle strutture competenti/interessate e, ove necessario, a professionisti esterni alla Società.

7.3 Fase decisoria

A seguito dell'attività istruttoria svolta dal Soggetto Designato:

- dispone l'archiviazione della Segnalazione con adeguata motivazione, qualora ravvisi elementi di evidente e manifesta infondatezza.
- provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento alla Società, nella funzione ritenuta

opportuna in relazione all'oggetto della Segnalazione, al fine di valutare eventuali provvedimenti disciplinari, anche nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del Contratto Nazionale di Lavoro applicabile, unitamente al Dirigente di riferimento (dell'autore della violazione oggetto di Segnalazione), e le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela del Gruppo IGD. Inoltre, potrà concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

Il Soggetto Designato deve, inoltre, comunicare al Segnalante l'esito finale dell'istruttoria della Segnalazione.

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate con particolare riferimento alle decisioni assunte.

Le azioni adottate dalla Società conseguenti alla Segnalazione, dovranno avvenire con la massima imparzialità e riservatezza da parte di tutti i soggetti coinvolti e sempre nel pieno rispetto di quanto previsto dalle norme applicabili in materia di riservatezza nonché in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy ex D.Lgs n. 196/2003 e Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, applicabile dal 25 maggio 2018.

7.4 Reporting periodico del Soggetto Designato verso gli Organi Societari

Il Soggetto Designato, con periodicità semestrale, informa l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale circa le segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento salvo che questo non possa pregiudicare le analisi ancora in corso, fornendo tutte le informazioni del caso, dando rilievo alla eventuale accertata violazione e delle eventuali carenze del sistema di controllo interno, degli elementi economici sottostanti l'evento (se conosciuti) e, quindi, delle proposte di azioni di miglioramento da intraprendere (di seguito: **"Reporting periodico"**). In base ai contenuti della segnalazione ed ai risultati dell'indagine potrà essere informata anche la funzione di Internal Audit.

Qualora ne ravvisi la necessità, il Soggetto Designato interverrà in Consiglio di Amministrazione nel rispetto del principio dell'indipendenza e, a sua volta, l'Organo Amministrativo avrà la facoltà di convocare il Soggetto Designato, qualora lo ritenga opportuno, per ricevere eventuali ulteriori informazioni.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

CTR: il Soggetto Designato garantisce la corretta archiviazione cartacea e/o informatica delle segnalazioni, provvedendo altresì a garantire la riservatezza del Segnalante, della Persona Coinvolta, nonché del contenuto della Segnalazione. il Soggetto Designato riferisce semestralmente mediante relazione al CdA (e al Collegio Sindacale) in merito ad eventuali segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento.

8 Sistema Disciplinare

Fatta salva ogni eventuale azione legale a tutela del Gruppo IGD, nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, qualora emergano segnalazioni in malafede (calunniose o diffamanti) o comportamenti illeciti o irregolari, verranno

adottati sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- nei confronti della Persona Coinvolta, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla procedura, fatte salve ulteriori le responsabilità previste dall'ordinamento;
- nei confronti dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una Segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro, se del caso, fermo restando le ulteriori responsabilità in sede civile o penale.

Riguardo ai terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di volta in volta previste nei rispettivi accordi.

Per ulteriori dettagli, si fa rinvio al Modello Organizzativo e al Sistema Disciplinare della Società.

9 Garanzie di Riservatezza del Segnalante

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni salvo i casi in cui la riservatezza non sia opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona Coinvolta, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

10 Misure di protezione

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro, la coercizione, l'intimidazione e/o ogni altro tipo di mobbing collegato, direttamente e/o indirettamente, alla Segnalazione effettuata (così come descritte nell'art. 17 del D.Lgs. n. 24 del 2023), che abbiano effetto sulle condizioni di lavoro del Segnalante.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o

irregolarità deve informare, in modo circostanziato, il Soggetto Designato che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

Tali misure di protezione sono garantite anche ai Soggetti Collegati.

Resta inteso che il Gruppo IGD potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

11 Segnalazione esterna e divulgazione pubblica

Il Decreto legislativo n. 24 del 2023 disciplina le condizioni e le modalità di esercizio da parte del Segnalante del diritto di attivare una Segnalazione esterna al verificarsi di una delle condizioni di seguito esplicitate:

- a. non è prevista, nell'ambito del 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 alla legge;
- b. il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per l'utilizzo di tale canale di Segnalazione esterna si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Il Segnalante, inoltre, può effettuare direttamente una divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24 del 2023, in via residuale, quando:

- a. il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. il Segnalante 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.

La scelta del canale di segnalazione non è dunque rimessa alla discrezione del Segnalante in quanto **in via prioritaria è previsto l'utilizzo del canale interno** e, solo al ricorrere di una delle condizioni sopra specificate, è possibile effettuare una segnalazione esterna e/o divulgazione pubblica.

12 Aggiornamento Procedura

L'aggiornamento della presente procedura spetta al Consiglio d'Amministrazione della Capogruppo.

L'aggiornamento della procedura deve avvenire sempre nei casi in cui ciò sia necessario per:

- cambiamenti organizzativi tali da determinare una modifica nell'attribuzione delle responsabilità previste dalla procedura;
- modifica del processo e delle relative modalità operative nell'ambito dell'operatività aziendale;
- modifiche normative che hanno un impatto sulle attività descritte nella presente procedura;
- altri casi che comportano la necessità di aggiornare la procedura (a titolo esemplificativo, modifiche normative del D.Lgs 231/2001, ecc.).