

WHISTLEBLOWING POLICY

17.02.2024

INDICE

1. Premessa..... 3

2. Campo di applicazione 3

3. Tutela dalle ritorsioni 5

4. Accuse false..... 5

5. Effettuare una segnalazione 5

5.1. Principi generali..... 5

5.2. Canali di segnalazione interni 5

5.3. Principi operativi per l'indagine 6

5.4. Trattamento dei dati 6

5.5. Obbligo di cooperazione e conservazione delle prove rilevanti 7

5.6. Canale esterno di segnalazione 7

5.7. Divulgazione pubblica 8

6. Riservatezza..... 8

7. Miscellanea 8

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO..... 9



1. Premessa

- 1.1. Ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (“**Decreto Whistleblowing**”), attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 (di seguito, congiuntamente, “**Normativa Segnalazioni**”), la presente policy (“**Whistleblowing Policy**” o “**Policy**”) è adottata dalle seguenti società (congiuntamente definite, nel presente documento, “**Protiviti**” o la “**Società**”):
- i. Protiviti S.r.l., società a socio unico, con sede in Via Tiziano 32, 20145, Milano (MI), codice fiscale e partita IVA 04156610968;
 - ii. Protiviti Government Services S.r.l., società a socio unico, con sede in Via Tiziano 32, 20145, Milano (MI), codice fiscale e partita IVA 09692380968.
- 1.2. Robert Half Inc. (“**Robert Half**”) e le sue controllate hanno adottato un Codice Etico (“**Codice Etico e di Condotta**”) che riflette l’impegno sui temi dell’etica e dell’integrità. Il Codice Etico e di Condotta stabilisce le aspettative per il mantenimento degli standard etici. Robert Half incoraggia ogni individuo che abbia sincere preoccupazioni riguardo ad una presunta Violazione (come di seguito definita) ad esporre tali preoccupazioni attraverso i canali di segnalazione interna (globale oppure locale), di seguito descritti. La Società, inoltre, ha adottato un Modello di Organizzazione e Controllo in ottemperanza al Decreto Legislativo 231/2001 (“**Modello Organizzativo**”).
- 1.3. Una “**Violazione**” è qualsiasi evento, incidente, situazione, atto o omissione che ricada nel campo di applicazione della presente Policy, così come enucleato dal paragrafo 2.
- 1.4. I destinatari della presente Policy sono incoraggiati a condividere presunte Violazioni, inclusi fondati sospetti riguardo a Violazioni effettive o potenziali, sia nel caso in cui la presunta Violazione si sia verificata all’interno della Società, sia nel caso in cui la presunta Violazione sia stata commessa da un soggetto agente per conto della Società, sia nel caso in cui si sia verificato un tentativo di occultare tali Violazioni.
- 1.5. È stato predisposto un meccanismo di segnalazione delle Violazioni, sia a livello globale sia a livello locale. Il “**Canale di Segnalazione Globale**” è un meccanismo di segnalazione a mezzo del quale la segnalazione viene ricevuta, in prima istanza, dalla capogruppo, Robert Half Inc., a prescindere dalla relazione lavorativa che lega il segnalante ad una specifica entità locale. Il “**Canale di Segnalazione Locale**”, invece, è un meccanismo di segnalazione a mezzo del quale la segnalazione viene ricevuta, in prima istanza, dalla Società.
- 1.6. Alla luce di quanto sopra, tale Policy:
- a. fornisce indicazioni su come segnalare fatti inerenti ad una Violazione effettiva o sospetta, in modo confidenziale e, ove applicabile, anonimo;
 - b. fornisce linee guida sulla ricezione e sulla gestione delle segnalazioni di Violazioni ricevute dalla Società; e
 - c. chiarisce l’intenzione della Società di applicare sanzioni disciplinari, previste dalle normative vigenti, a qualsiasi persona ritenuta responsabile di comportamenti di ritorsione.

2. Campo di applicazione

- 2.1. Il Decreto Whistleblowing si applica alle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.
- 2.2. Questa Policy si applica alle entità giuridiche menzionate al paragrafo 1.1. ed ai seguenti individui che acquisiscono informazioni su una Violazione segnalabile in un contesto lavorativo:
- a. lavoratori subordinati con contratto a tempo indeterminato o determinato;
 - b. lavoratori interinali, ove il lavoratore è fornito da un terzo alla Società;
 - c. lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti;
 - d. volontari e tirocinanti;

- e. fornitori;
- f. membri degli organi amministrativi, direttivi e di supervisione della Società (compresi i membri non esecutivi);
- g. chiunque operi sotto la supervisione di consulenti, fornitori o appaltatori della Società;
- h. chiunque, in una delle categorie sopra elencate, il cui rapporto giuridico con la Società debba ancora iniziare (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite in fase di selezione o precontrattuale) o sia terminato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso).

2.3. Questa Policy prende in considerazione segnalazioni di Violazioni effettive o sospette che riguardino:

- a. appalti pubblici;
- b. servizi, prodotti e mercati finanziari;
- c. prevenzione del riciclaggio;
- d. prevenzione del finanziamento del terrorismo;
- e. sicurezza e conformità dei prodotti;
- f. sicurezza dei trasporti;
- g. tutela dell'ambiente;
- h. radioprotezione e sicurezza nucleare;
- i. sicurezza degli alimenti e dei mangimi;
- j. salute e benessere degli animali;
- k. salute pubblica;
- l. protezione dei consumatori;
- m. tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
- n. sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- o. violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- p. violazioni riguardanti il mercato interno dell'UE incluse Violazioni di:
 - i. norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
 - ii. norme in materia di imposta sulle società e 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.

2.4. In relazione al campo di attività di questa Policy, si incoraggiano i destinatari della medesima a segnalare la condotta che, ragionevolmente, ritengono essere illecita.

2.5. **Esclusioni**

- a. Come previsto dal Decreto Whistleblowing, sono escluse dall'applicazione della normativa le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.
- b. Sono quindi, escluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

3. Tutela dalle ritorsioni

- 3.1. La Società comprende che la decisione di effettuare una segnalazione può essere difficile da prendere, soprattutto perché potrebbe esserci la paura di ritorsioni da parte dei soggetti oggetto di segnalazione (ad esempio, coloro che potrebbero aver commesso la Violazione, etc.). A tal proposito, a prescindere dall'esito delle eventuali indagini, la Società non tollererà ritorsioni nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali di segnalazione previsti in questa Policy, quando, al momento della segnalazione, ci siano ragionevoli motivi per ritenere che i fatti segnalati siano veri.
- 3.2. La tutela dalle ritorsioni si applica anche, ove rilevante:
- ai facilitatori (chi assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
 - alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
 - agli enti di proprietà della persona segnalante.
- 3.3. La Società adotterà misure appropriate e sanzioni disciplinari per proteggere tutte le persone coinvolte, in accordo con la normativa applicabile nei confronti di chiunque effettui qualsiasi forma di ritorsione o abbia minacciato di farlo.

4. Accuse false

Così come la Società proteggerà coloro che effettuano segnalazioni quando vi sono ragionevoli motivi per ritenere che le informazioni nella segnalazione siano veritiere al momento della segnalazione, proteggerà anche coloro che vengono accusati di una Violazione risultata falsa. La Società adotterà, in accordo con la normativa applicabile, le azioni necessarie nei confronti di qualsiasi individuo che consapevolmente segnali informazioni false.

5. Effettuare una segnalazione

5.1. Principi generali

- Qualora vi siano ragionevoli motivi per ritenere che i fatti che si vogliono segnalare siano veritieri, anche nel caso in cui vi siano meri sospetti di Violazione e non una prova definitiva, la Società incoraggia i destinatari di questa Policy ad effettuare tempestivamente una segnalazione, piuttosto che investigare la questione in autonomia.
- Nel caso in cui una/un dipendente della Società abbia un fondato sospetto, la Società incoraggia quest'ultima/o a porre domande e discutere sospetti con il proprio superiore, che spesso può rappresentare una risorsa valida per un confronto. Tuttavia, siccome la Società riconosce che non sempre una/un dipendente potrebbe sentirsi a proprio agio nel sollevare questioni delicate ad un superiore, la Società mette a competenza disposizione i canali di segnalazione previsti dalla normativa applicabile ed enucleati da questa Policy.
- Le segnalazioni possono essere effettuate in forma anonima, ma si incoraggiano gli individui a fornire la propria identità. Le segnalazioni espresse in forma anonima, infatti, sono meno incisive e tendono ad essere più difficili da gestire in modo efficace. In ogni caso, esse saranno prese in considerazione e gestite dalla Società nel modo più completo possibile.

5.2. Canali di segnalazione interni

- Il Canale di Segnalazione Globale ed il Canale di Segnalazione Locale sono gestiti da OneTrust LLC ("OneTrust"), per mezzo di una piattaforma informatica dedicata, precedentemente conosciuta come "Convercent".
- Si può effettuare la segnalazione oralmente o per iscritto, come segue.

- i. Per effettuare una segnalazione scritta, sia locale sia globale, accedere al portale di OneTrust, al seguente indirizzo: www.RobertHalfEthicsLine.com.
- ii. Per effettuare una segnalazione orale, a mezzo telefono, contattare la Helpline di OneTrust al seguente recapito: 800.727.419.
- iii. Il segnalante potrà infine richiedere un incontro diretto con il Comitato di Gestione delle Segnalazioni (come di seguito definito), presso i locali della Società, rivolgendosi direttamente al responsabile della funzione Risorse Umane ed al responsabile della funzione Legal & Compliance, che organizzeranno l'incontro con la dovuta discrezionalità.

Si sottolinea che, in caso di segnalazione orale, sarà redatto un verbale della conversazione, secondo le prescrizioni del Decreto Whistleblowing.

- c. Le segnalazioni devono essere basate su fatti concreti e contenere il maggior numero di informazioni possibili. Tutte le informazioni segnalate, compresa l'identità del segnalante, saranno trattate come informazioni riservate, in omaggio alle leggi e normative applicabili. Le segnalazioni – comprese quelle anonime – devono essere il più possibile circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. In particolare, è necessario che dalla segnalazione risultino chiaramente indicate (anche tramite allegazione di documenti):
 - i. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
 - ii. la descrizione del fatto e come si è venuti a conoscenza dello stesso;
 - iii. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- d. Entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione verrà trasmessa al segnalante una conferma di ricezione della segnalazione.
- e. La Società ha istituito, nell'ambito delle Funzioni Risorse Umane e Legal & Compliance, un **"Comitato di Gestione delle Segnalazioni"** che avrà la responsabilità di:
 - i. comunicare con il segnalante, richiedendo, ove necessario, maggiori informazioni;
 - ii. assicurarsi che la segnalazione venga seguita/indagata per valutare l'accuratezza delle accuse formulate nella segnalazione;
 - iii. assicurarsi che venga presa una decisione sulle azioni necessarie per affrontare la Violazione segnalata o decidere di chiudere la procedura;
 - iv. fornire un feedback sulla segnalazione, volto ad enucleare le azioni intraprese o da intraprendere a seguito dell'indagine e la loro motivazione. Il feedback sarà fornito entro un lasso di tempo ragionevole, che non supererà i 3 (tre) mesi dalla conferma di ricezione della segnalazione.
 - v. valutare e gestire eventuali conflitti di interesse, attivando, ove necessario, adeguate procedure di "escalation" affinché la segnalazione sia trattata in coerenza con lo spirito della norma, garantendo la tutela del segnalante.

5.3. Principi operativi per l'indagine

- a. La Società si è dotata di una procedura per la gestione delle segnalazioni che prevede, a seguito del ricevimento della stessa, una valutazione circa la fondatezza dei contenuti. Qualora la segnalazione non risulti palesemente infondata, sarà condotta un'indagine per stabilire i fatti rilevanti nel modo più sensibile e rapido possibile.
- b. In alcuni casi, potrebbe essere necessaria la trasmissione della segnalazione ad un'autorità esterna per ulteriori indagini, inclusa l'autorità giudiziaria.
- c. Le conclusioni raggiunte al termine delle indagini verranno comunicate e/o utilizzate in accordo con le normative vigenti di riferimento.

5.4. Trattamento dei dati

- a. Quando un soggetto effettua una segnalazione, la Società tratterà i dati personali raccolti in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili ed in conformità con la Data Protection Policy.

I dati raccolti dal momento in cui un individuo effettua la segnalazione sono conservati in modo sicuro, sono accessibili solo a individui autorizzati e sono trattati solo per scopi relativi alla gestione della segnalazione.

- b. La Società potrebbe dover condividere dati personali con altre società all'interno del gruppo Robert Half, agenzie investigative esterne, consulenti legali e/o autorità locali. Tali terze parti potrebbero trovarsi in territori al di fuori dell'UE, come gli Stati Uniti d'America. Ove saranno necessari trasferimenti di dati al di fuori dell'UE, la Società adotterà misure adeguate a proteggere i dati in conformità con le normative locali.
- c. I dati personali che non sono rilevanti per la gestione di una specifica segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati senza ritardi indebiti.
- d. La Società riconosce che è importante, e nell'interesse di tutti, trascrivere i contenuti oggetto della segnalazione nei modi previsti dal Decreto Whistleblowing. Le registrazioni/trascrizioni/documentazioni saranno conservate per il tempo strettamente necessario e in modo proporzionato a ottemperare agli obblighi della Società in materia di privacy e conservazione dei documenti.
- e. Quando un individuo effettua una segnalazione a mezzo incontro diretto con il Comitato di Gestione delle Segnalazioni, di cui all'art. 5.2. (e), la Società, previo consenso dell'individuo, farà in modo che vengano tenute registrazioni complete e accurate dell'incontro, che saranno effettuate, alternativamente:
 - i. registrando la conversazione su supporto digitale; oppure
 - ii. mediante verbali dell'incontro, preparati dal Comitato di Gestione delle Segnalazioni e verificate, rettificare (ove necessario) ed approvate dal segnalante, in omaggio alle disposizioni applicabili del Decreto Whistleblowing.

5.5. Obbligo di cooperazione e conservazione delle prove rilevanti

- a. Durante lo svolgimento delle indagini, al segnalante potrebbe essere richiesto di fornire documenti aggiuntivi correlati al fatto segnalato e/o di partecipare ad interviste volte a chiarire elementi di fatto.
- b. I segnalanti, e coloro che sono coinvolti nell'indagine, sono esortati a cooperare nell'ambito delle verifiche, fornendo tempestivamente resoconti veritieri e documenti pertinenti in risposta a domande e/o richieste di informazioni.
- c. È vietata la distruzione di documenti o altre prove correlate a un'indagine. Qualsiasi individuo che non cooperi o in altro modo ostacoli, impedisca o influisca impropriamente su un'indagine, o tenti di farlo, potrebbe essere soggetto a provvedimenti disciplinari, in accordo con la normativa vigente e in conformità con le politiche aziendali applicabili.

5.6. Canale esterno di segnalazione

Questa Policy offre agli individui l'opportunità di effettuare segnalazioni attraverso un canale interno di segnalazione, dotato di adeguato livello di protezione. La Società ritiene che le misure enunciate da questa Policy consentano di trattare le segnalazioni in modo da servire al meglio gli interessi della Società e di qualsiasi segnalante.

Tuttavia, qualora:

- a. il sistema di segnalazione interno della Società non fosse attivo, disponibile o ritenuto non conforme ai requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- b. fosse stata già presentata una segnalazione interna che non ha avuto seguito da parte della Società;
- c. si avessero fondati motivi per ritenere che alla segnalazione non sarà dato efficace seguito dalla Società o che tale segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni; e
- d. si avesse il fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un rischio imminente o palese per il pubblico interesse,

è possibile presentare una segnalazione esterna all'autorità competente, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC – www.anticorruzione.it).

5.7. Divulgazione pubblica

Al verificarsi di specifiche circostanze, il Decreto Whistleblowing prevede anche la possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica della Violazione. Con la divulgazione pubblica, le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa, il web o altri mezzi in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica può beneficiare delle tutele previste dal Decreto, se ricorrono le seguenti condizioni:

- a. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non ha avuto riscontro entro termini ragionevoli;
- b. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. la persona 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.

6. Riservatezza

I canali di segnalazione interni della Società sono sicuri e riservati. Ciò significa quanto segue.

- a. L'accesso delle informazioni contenute nella segnalazione è riservato e limitato ai soli soggetti deputati alla gestione della segnalazione stessa;
- b. l'identità del segnalante, insieme a qualsiasi altra informazione da cui la sua identità possa essere dedotta direttamente o indirettamente, verrà mantenuta confidenziale e protetta e non verrà divulgata, senza il consenso dell'individuo, a nessuno al di fuori dei soggetti deputati alla gestione della segnalazione;
- c. a titolo di eccezione, e soltanto dopo aver adottato adeguate misure di salvaguardia previste dalle regole dell'Unione Europea e nazionali applicabili, l'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui potrebbe essere dedotta la sua identità, potrebbe essere divulgata qualora ciò fosse necessario nel contesto di un'indagine da parte di un'autorità nazionale e/o nel contesto di procedimenti giudiziari;
- d. nel caso in cui un individuo venisse menzionato in una segnalazione come persona a cui è attribuita una Violazione o al quale sia associata una persona che ha commesso una Violazione, la Società si assicurerà che l'identità di tale individuo venga mantenuta confidenziale e protetta per tutto il tempo in cui le indagini sono in corso e garantirà che l'individuo venga trattato in modo equo, compreso il diritto alla presunzione di innocenza e al diritto di essere ascoltato.

7. Miscellanea

I diritti degli individui di effettuare segnalazioni in conformità con questa Policy non possono essere rinunciati o limitati in alcun modo. La Società non richiederà mai una tale rinuncia o limitazione dei diritti da parte di alcun individuo.

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

Nome del Documento:	LC 01 – Whistleblowing Policy
Versione:	V1
Annulla e Sostituisce:	/
Data di Efficacia:	17 febbraio 2024
Governance ed allocazione delle responsabilità:	Il documento in questione è stato redatto dalla funzione Legal & Compliance della Società, in coordinamento con il Leadership Team della Società.
Meccanismo di approvazione:	Il documento in questione, rivisto tutte le summenzionate funzioni aziendali, è stato approvato dai Country Market Leaders della Società, quali procuratori abilitati della Società.
Meccanismo di revisione:	<p>La Policy verrà revisionata qualora vi siano delle modifiche sostanziali dei processi ivi disciplinati, al fine di rispecchiare tali modiche.</p> <p>La Società si riserva inoltre di emendare il documento in questione qualora sorgano delle necessità specifiche, in relazione a mutati bisogni aziendali.</p>