



SISTEMA DI SEGNALAZIONE INTERNA WHISTLEBLOWING

REGOLAMENTO

ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 - 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

Approvato con determina del Consiglio di Amministrazione in data 12 dicembre 2023

SOMMARIO

1. Procedure interne di segnalazione (<i>whistleblowing</i>)	3
2. Definizioni	3
3. Segnalanti	4
4. Oggetto di una Segnalazione	5
5. Modalità della Segnalazione	5
6. Destinatari della Segnalazione	7
7. Canale di segnalazione interna	8
8. Conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni	8
9. Tutela della riservatezza e trattamento dei dati personali	9
10. Misure di protezione a favore del Segnalante	10
11. Responsabilità del Segnalante	11
12. Sistema sanzionatorio	11
13. Formazione e informazione	12

1. Procedure interne di segnalazione (*whistleblowing*)

- 1.1. Il processo di *whistleblowing* è stato definito in conformità alle disposizioni di cui alla D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 con il quale l'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione.
- 1.2. Tale sistema è stato adottato allo scopo di individuare e contrastare possibili comportamenti illeciti o irregolari che possano minare l'integrità di Promostar S.r.l.
- 1.3. Le procedure interne di *whistleblowing*, pertanto, perseguono l'obiettivo di diffondere una cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno di Promostar S.r.l.

2. Definizioni

- 2.1. Ai fini del presente regolamento (il "**Regolamento**"), valgono le seguenti definizioni:
 - **Promostar** (o la **Società**) ovvero **Promostar S.r.l.** (P. IVA 02319520306), con sede legale in Buja (Udine), via Casali Leoncini;
 - **Decreto 231**: D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
 - **Decreto WB**: D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
 - **Modello**: modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Promostar ai sensi e per gli effetti del Decreto 231;
 - **Codice Etico**: il codice etico adottato da Promostar nel contesto dell'adozione del Modello ai sensi e per gli effetti del Decreto 231;
 - **Dipendenti**: le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società stessa;
 - **Whistleblower** ovvero **Segnalante**: persona fisica che effettua una Segnalazione interna sulle violazioni di cui è venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte a favore della Società;
 - **Violazioni**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Promostar e che consistono in condotte che si pongono in contrasto al Decreto 231 e al Modello;
 - **Segnalazione**: comunicazione, scritta o orale, tramite la quale il *whistleblower* fornisce informazioni sulle violazioni commesse all'interno della Società;
 - **Informazioni sulle violazioni**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti,

potrebbero essere commesse nell'ambito della Società nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

- **Segnalazione interna:** comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, effettuate tramite il canale di segnalazione interna adottato da Promostar;
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- **Seguito:** azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante un danno ingiusto.

3. Segnalanti

3.1. Ferma la definizione di Whistleblower o Segnalante di cui sopra, a titolo esemplificativo e non esaustivo nel novero di tali soggetti, con riguardo alla Società, possono rientrare:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone che rivestono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto).

3.2. Le tutele a favore del Segnalante, di cui ai paragrafi successivi, devono intendersi estese anche a:

- facilitatori, ossia persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- colleghi di lavoro del Segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il Segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

4. Oggetto di una Segnalazione

- 4.1. Sono oggetto di Segnalazione interna le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o la violazione del Modello.
- 4.2. A titolo esemplificativo e non esaustivo, una Segnalazione può riguardare:
- corruzione, attiva e passiva;
 - comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
 - promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
 - riciclaggio e autoriciclaggio;
 - reati tributari;
 - illeciti ambientali;
 - violazioni delle norme riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori.

5. Modalità della Segnalazione

- 5.1. Le Segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti cui attribuire le violazioni e, pertanto, devono contenere quantomeno:
- salvo quanto previsto *infra* con riguardo alle segnalazioni anonime, le generalità del Segnalante, con indicazione della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
 - la chiara e completa descrizione della condotta illecita oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
 - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
 - il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i cui attribuire la responsabilità dei fatti segnalati;
 - l'indicazione di eventuali testimoni o altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
 - l'indicazione di documenti in grado di confermare la fondatezza dei fatti denunciati;
 - ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.
- 5.2. È comunque indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del Segnalante e che non siano stati riferiti da altri soggetti.

- 5.3. La Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante è considerata anonima.
- 5.4. La Segnalazione anonima è consentita sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti denunciati.
- 5.5. La Segnalazione può essere fatta da un soggetto che si trovi in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto.
- 5.6. La Segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia di risorse umane.
- 5.7. Il sistema di *whistleblowing* non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.
- 5.8. È pertanto vietato:
- il ricorso a espressioni ingiuriose;
 - l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
 - l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
 - l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.
- 5.9. Le Segnalazioni devono essere circostanziate al campo di applicazione del presente Regolamento. Di conseguenza, sono considerate non rilevanti le Segnalazioni che:
- si riferiscano a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi del Decreto WB;
 - si riferiscano a soggetti che non sono Dipendenti della Società o non siano legati alla stessa da un rapporto di consulenza, collaborazione o fornitura;
 - risultino incomplete e/o non circostanziate o verificabili, o comunque non siano conformi a quanto previsto al precedente paragrafo 5.1;
 - attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa o professionale svolta all'interno della Società o nei rapporti con la stessa;
 - abbiano ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata a un interesse di carattere personale del Segnalante;
 - siano fondate su meri sospetti o "voci di corridoio".

6. Destinatari della Segnalazione

- 6.1. Nella prospettiva di salvaguardare la propria integrità e la riservatezza del Segnalante, Promostar ha deciso di istituire un “*Comitato Interno Whistleblowing*” (il “**Comitato**”) cui è affidata la ricezione e la corretta gestione delle Segnalazioni.
- 6.2. Il Comitato, fino a modifica del presente Regolamento e finché la Società sarà dotata di un Modello, coinciderà con l’Organismo di Vigilanza in carica.
- 6.3. A seguito della ricezione di una Segnalazione, il Comitato deve controllare se la stessa contiene gli elementi essenziali elencati al precedente paragrafo 5.1 al fine di valutarne la sua ammissibilità. In particolar modo, il Comitato verifica se la Segnalazione:
 - si riferisce a fatti, azioni o comportamenti che sono contemplati nel Decreto WB;
 - si riferisce a soggetti che risultano Dipendenti, consulenti, collaboratori o fornitori di Promostar;
 - riporta elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti o indagini ulteriori;
 - risulta precisa e circostanziata e, quindi, non generica e non diffamatoria;
 - è supportata dall’indicazione di eventuali testimoni o altri soggetti in grado di riferire sui fatti oggetto di segnalazione ovvero di idonea documentazione finalizzata a confermare la fondatezza dei fatti denunciati.
- 6.4. Soltanto qualora la Segnalazione sia ritenuta ammissibile, il Comitato è tenuto a svolgere l’attività di indagine necessaria a dare seguito alla stessa, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.
- 6.5. Il Comitato ha l’obbligo di rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data della sua ricezione, nonché di mantenere le interlocuzioni con il Segnalante avendo altresì la facoltà di richiederli, ove opportuno, integrazioni alla Segnalazione;
- 6.6. All’esito dell’istruttoria, il Comitato deve fornire riscontro al Whistleblower entro 3 (tre) mesi dalla data dell’avviso di ricevimento della Segnalazione.
- 6.7. Al Comitato è demandato, inoltre, di:
 - fornire adeguate informazioni ai Dipendenti di Promostar sul funzionamento del canale di segnalazione interna;
 - riferire direttamente e senza indugio all’Organo Amministrativo e all’Organo di Controllo le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
 - predisporre una relazione annuale da inviare all’Organo Amministrativo ove indicare lo stato di ciascuna Segnalazione (ad es. ricevuta, aperta, in lavorazione, chiusa) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e

provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del Segnalante.

7. Canale di segnalazione interna

7.1. Promostar ha istituito un canale di segnalazione interna, in forma scritta ovvero verbale.

7.2. **Canale scritto (postale)**. Il canale dedicato alle comunicazioni scritte è quello della postale tradizionale. Il Segnalante potrà utilizzare l'indirizzo del Comitato come di seguito riportato, ossia: Avv. Andrea Zoppolato, presso Buonocore Galletti Zoppolato Avvocati, piazza Garibaldi, n. 4, 33100 – Udine.

Per l'utilizzo di questo canale è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, (1) la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, (2) la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al gestore della segnalazione". Il Comitato, ricevuta la Segnalazione e valutata la stessa ammissibile, qualora la stessa non sia stata resa in forma anonima, provvederà ad oscurare i dati identificativi del Segnalante e protocollerà la Segnalazione, assegnandole un numero progressivo, che costituirà il codice identificativo della stessa. In tale modo, l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo ed esclusivamente dal Comitato in veste di gestore della segnalazione stessa.

7.3. **Canale verbale (postale)**. Attraverso questo canale il Segnalante può contattare direttamente il soggetto preposto alla gestione delle Segnalazioni all'indirizzo email andrea.zoppolato@bgzlex.com, richiedendo così un incontro al Comitato. In tal caso, è garantito lo svolgimento dell'incontro entro un termine di 15 giorni dalla richiesta. Quando, su richiesta del Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Comitato, la stessa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Comitato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, a discrezione e scelta del Comitato stesso. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

8. Conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni

8.1. Tutta la documentazione inerente alle Segnalazioni ricevute è archiviata e conservata dal Comitato nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

8.2. La documentazione relativa alla Segnalazione verrà conservata per massimo 5 (cinque) anni.

- 8.3. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

9. Tutela della riservatezza e trattamento dei dati personali

- 9.1. Il Comitato garantisce, sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, e anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata, la riservatezza del Segnalante, delle persone segnalate e di tutti gli altri soggetti comunque coinvolti.
- 9.2. L'obbligo di riservatezza si riferisce non solo al nominativo del Segnalante e dei soggetti di cui sopra, ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento, *ivi* inclusa la documentazione allegata, da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente tale identità.
- 9.3. L'identità del Segnalante e degli altri soggetti coinvolti sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.
- 9.4. Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato da Promostar 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.
- 9.5. 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.
- 9.6. La riservatezza del Segnalante può non essere garantita invece quando:
- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
 - è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
 - l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).
- 9.7. Promostar effettua il trattamento dei dati personali nel rispetto della disciplina prevista in materia di *privacy*, ovvero sia conformemente al Regolamento (UE) 2016/679 ("**GDPR**"), al D.Lgs. 196/2003 e al più recente D.Lgs. 51/2018.
- 9.8. Il trattamento dei dati personali avviene secondo il principio di minimizzazione e, pertanto, i dati che non si rivelano manifestamente utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti e, se raccolti accidentalmente, vengono cancellati immediatamente.

- 9.9. Ai Whistleblower è garantita la possibilità di esercitare i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR tranne quando il loro esercizio sia in grado di cagionare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della loro riservatezza.
- 9.10. Il Comitato opera in qualità di titolare del trattamento, e, in questa veste, ha il dovere di informare il Segnalante e le altre persone coinvolte del trattamento dei loro dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, e, di conseguenza, deve adottare tutte le misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

10. Misure di protezione a favore del Segnalante

- 10.1. In ottemperanza agli obblighi di legge, Promostar ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione e, pertanto, nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria collegata, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.
- 10.2. Per misure discriminatorie si intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.
- 10.3. Costituiscono ritorsioni, ai sensi del Decreto WB, i seguenti provvedimenti:
- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
 - retrocessione di grado o mancata promozione;
 - mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
 - sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - note di demerito e referenze negative;
 - misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
 - coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
 - discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
 - mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - danni anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

10.4. Qualora un Dipendente ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dal presente Regolamento, potrà informare immediatamente il Comitato.

10.5. Nel caso in cui venga accertato che un Dipendente è stato vittima di una condotta vietata, verranno adottate le opportune misure correttive per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione e, inoltre, sarà avviato un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.

10.6. Le tutele previste dalla normativa si applicano qualora il Segnalante:

- ritenga che le informazioni sulle violazioni siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);
- indichi chiaramente nell'oggetto della Segnalazione che si tratta di una Segnalazione rilevante ai sensi del presente Regolamento;
- sia in buona fede, anche nell'ipotesi in cui la Segnalazione effettuata dovesse risultare inesatta per via di errori genuini (es. scarsa conoscenza delle norme giuridiche).

11. Responsabilità del Segnalante

11.1. Il presente Regolamento lascia comunque impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) o di una responsabilità di natura civile anche ai sensi dell'art. 2043 c.c.

11.2. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente Regolamento.

12. Sistema sanzionatorio

12.1. Promostar prevede un sistema disciplinare che sanziona coloro che pongono in essere le condotte oggetto della Segnalazione altresì nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del Segnalante.

12.2. Qualora dovessero emergere a carico dei Dipendenti di Promostar violazioni o illeciti, la Società agirà tempestivamente in conformità con il sistema disciplinare.

12.3. Qualora dovessero emergere comportamenti penalmente rilevanti per i quali Promostar sia obbligata a presentare denuncia-querela o rispetto ai quali eventuali terzi potrebbero proporre denuncia-querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, il Comitato informerà immediatamente l'Organo Amministrativo e l'Organo di Controllo per l'adozione delle opportune azioni.

12.4. Il Comitato dovrà riferire ai seguenti soggetti circa l'opportunità o la necessità di adottare provvedimenti disciplinari:

- all'Organo Amministrativo, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei Dipendenti;
- all'Organo Amministrativo, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dell'Organo di Controllo;
- all'Organo di Controllo, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dell'Organo Amministrativo;
- al responsabile dell'unità organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza, all'Organo Amministrativo, nel caso di sanzioni da applicare a terzi (ad es. controparti contrattuali).

12.5. Ai fini della individuazione della sanzione da applicare e, in generale, delle modalità di applicazione del sistema generale, si fa riferimento alla normativa vigente ed ai documenti aziendali.

13. Formazione e informazione

13.1. Promostar si impegna a diffondere i contenuti del presente Regolamento a tutti i Dipendenti della Società e ai terzi potenzialmente interessati attraverso apposite attività di informazione periodica.

13.2. Promostar si impegna, altresì, a organizzare corsi di formazione con la periodicità che sarà ritenuta opportuna in materia di *whistleblowing*.

*** ** ***