



GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING
Policy

Sommario

1. Obiettivi della Policy	3
2. Normativa di riferimento.....	3
3. Definizioni	4
4. Canale interno di segnalazione.....	6
5. Modalita' di trasmissione e contenuti delle segnalazione	6
6. Gestione delle segnalazioni.....	7
7. Divieto di ritorsione	7
8. Trattamento dei dati	8
9. Modalità applicative.....	9
10. Formazione.....	9

1. Obiettivi della Policy

La Policy Whistleblowing (di seguito la «**Policy**») di Rossoevolution Srl («**Rossoevolution**» o l'«**Azienda**»), ha la finalità di definire i contenuti e le prassi per effettuare le segnalazioni relative a violazioni – sia passate che future –, determinare i livelli di protezione dei segnalanti e circoscrivere le figure degli stakeholders coinvolti nella gestione, nonché i destinatari.

Le disposizioni contenute nella presente Policy non condizionano e tantomeno concorrono all'insorgenza del diritto di segnalazione e denuncia alle autorità competenti in materia giudiziaria e/o di vigilanza.

Il presente documento è stato redatto in conformità delle disposizioni legislative vigenti in materia e in modo tale da assicurare ai Destinatari il rispetto dei principi riservatezza e protezione dell'anonimato, il divieto di ritorsione a fronte delle segnalazioni effettuabili, nonché delle misure di sostegno e di limitazione delle responsabilità, a norma della legislazione vigente a qualunque livello ordinamentale: regionale, nazionale e internazionale.

2. Normativa di riferimento

- i) **Regolamento UE 2016/679** relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- ii) **Direttiva Europea n. 2019/1937**, ha introdotto per tutti gli Stati Membri dell'UE il c.d. *diritto alla segnalazione* come strumento di prevenzione degli illeciti e quale enunciazione del diritto di espressione.
- iii) **Decreto Legislativo 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”;
- iv) Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, **D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001** e successive modifiche e integrazioni;
- v) “Codice in materia di Protezione dei Dati Personali”, **D.Lgs. 196 del 30 giugno 2003** e successive modifiche e integrazioni;

Rossoevolution, in tutte le fasi del processo del Whistleblowing, si impegna a garantire, con tutti i mezzi a disposizione, i seguenti principi e, allo stesso modo richiede il rispetto degli stessi a tutte le persone coinvolte in tale processo.

- **Principio di riservatezza:** (ex. Art.12 D.lgs 24/2023) le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. È garantita al segnalante la riservatezza della propria identità, delle informazioni da esso esposte nella segnalazione e delle prove documentali

e/o audiovisive ivi contenuti. Il principio, si configura ex.art.12 D.lgs n. 24 del 2023, quale obbligo dell'azienda nei confronti del soggetto segnalante a che venga garantita la riservatezza degli atti e dei fatti segnalati. L'identità del Segnalato non può essere rivelata – né direttamente, né indirettamente mediante qualsiasi informazione da cui possa evincersi tale identità - salvo consenso espresso della persona del Segnalante. La segnalazione è sottratta dall'accesso documentale ex. Artt. 22 e seguenti della L.241 del 1990.

- **Principio di imparzialità:** le informazioni contenute nella segnalazione saranno analizzate dal Case Manager nel pieno rispetto della giustizia e senza condizionamenti di opinioni e interessi personali, evitando qualunque tipo discriminazione.
- **Principio di proporzionalità:** i dati personali non utili ai fini della valutazione delle segnalazioni non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati nell'immediato. Le indagini condotte saranno, inoltre, effettuate secondo i criteri di adeguatezza e commisurate al raggiungimento delle stesse.
- **Principio di buona fede:** le tutele garantite al Segnalante sono previste anche qualora la segnalazione risulti infondata per non sussistenza degli atti e dei fatti segnalati, purché al momento della segnalazione, il segnalante aveva ragioni fondate per ritenere che le informazioni rientrassero nell'ambito della violazione. Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Sono previste sanzioni nei confronti del Segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

3. Definizioni

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 dell'art. 2 del d.lgs 24/2023, si qualificano le definizioni di seguito riportate.

Le «Segnalazioni» oggetto di questa Policy indicano la comunicazione, attraverso la procedura esposta nei paragrafi seguenti, di informazioni su Violazioni.

Le «Violazioni» riguardano azioni od omissioni commesse durante le attività lavorative o collegate alle stesse, da qualsiasi soggetto all'interno di Rossoevolution, per suo conto o nei rapporti con Rossoevolution o gli stakeholder di Rossoevolution (comprese le joint-venture di Rossoevolution), che si sono verificate, si può ragionevolmente supporre che si siano verificate oppure che è molto probabile che si verifichino, così come tentativi di occultare tali azioni od omissioni, e che costituiscano o possano costituire una violazione, o un'induzione ad una violazione oppure vanifichino l'oggetto o la finalità:

- di leggi e altre normative applicabili, a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale, internazionale), fatte salve eventuali limitazioni specifiche definite dalla normativa applicabile localmente;
- dei valori e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Rossoevolution.

Il «Segnalante» (il c.d. Whistleblower) è la persona fisica che segnala, divulga o denuncia, alle autorità competenti e designate, una Violazione - di disposizioni normative Nazionali, Europee, di Policy aziendali,

regolamenti aziendali od altro atto normativo aziendale - atta a ledere l'interesse e l'integrità di Rossoevolution e di cui sia venuta a conoscenza nel contesto lavorativo.

La «Persona Segnalata» (la c.d. Persona Coinvolta) è la persona fisica o giuridica menzionata e coinvolta nella segnalazione, ovvero il soggetto designato come l'autore, o presunto tale, della segnalazione.

Il «Case Manager» (il c.d. Gestore della segnalazione) è il professionista esterno all'organizzazione di Rossoevolution, incaricato della gestione, valutazione e risoluzione della segnalazione ricevuta tramite il Canale di Segnalazione designato.

Il «Facilitatore» è la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, sempreché operi all'interno del medesimo contesto lavorativo e per la cui assistenza dovrà esserne garantita la riservatezza.

Ai fini esemplificativi le segnalazioni interessano:

- a) *illeciti penali, amministrativi, contabili*; violazione delle norme europee, nazionali, regionali e locali (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);
- b) *violazione delle Policy aziendali, del Codice etico e disciplinare di Rossoevolution*;
- c) *Comportamenti che causino, o possano causare, qualsiasi tipo di danno* (economico-finanziario, di sicurezza, ambientale e reputazionale) a Rossoevolution, ai propri dipendenti e collaboratori e a soggetti terzi con i quali l'azienda si interfaccia.

Il «Contesto lavorativo»: attività lavorative o professionali svolte nell'ambito di Rossoevolution e dei rapporti lavorativi per essa intercorsi attraverso le quali un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni

La «Ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere a seguito della segnalazione o della denuncia alla designata autorità competente, che cagiona – o potrebbe cagionare - un danno ingiusto al soggetto segnalante che ha sporto denuncia.

Il «Seguito»: azione intrapresa dal Case Manager a cui è affidata la gestione della segnalazione e, pertanto, la valutazione della sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e i provvedimenti adottati.

Il «Riscontro»: comunicazioni o riscontri alla persona segnalante relativi agli sviluppi della segnalazione.

La presente Policy si rivolge a destinatari qui di seguito designati, ossia a tutte le persone fisiche, individuate e individuabili, che siano venute a conoscenza di Violazioni ai danni di Rossoevolution:

- ✓ Dipendenti, collaboratori, tirocinanti (retribuiti e non retribuiti), membri del Consiglio di Amministrazione e Azionisti;
- ✓ Fornitori e clienti;
- ✓ Ogni altro portatore di interesse.

4. Canale interno di segnalazione

Il portale Whistleblowing dedicato alle segnalazioni è raggiungibile al seguente link: [ROSSOEVOLUTIONSRL - Home \(integrityline.com\)](http://ROSSOEVOLUTIONSRL - Home (integrityline.com)).

L'accesso al portale è soggetto alla politica no-log allo scopo di garantire al segnalante la totale riservatezza della propria identità. I sistemi informatici non sono in grado di identificare l'indirizzo IP e il portale è stato progettato in modo sicuro allo scopo di impedire l'accesso alle informazioni a personale non autorizzato.

Le segnalazioni trasmesse mediate il Portale dedicato saranno recapitate al Case Manager esterno all'azienda, pertanto, indipendente e dotato delle competenze adeguate alle mansioni affidate al fine di garantire la gestione diligente delle Segnalazioni

5. Modalità di trasmissione e contenuti delle segnalazione

Dopo l'accesso al Portale il segnalante sarà guidato nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.). Al termine della compilazione del questionario il Portale chiederà al segnalante se intende o meno fornire la propria identità. In ogni caso il segnalante potrà fornire le proprie generalità in un secondo momento sempre attraverso il Portale. Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al segnalante un codice identificativo univoco (ticket). Questo numero, conosciuto solamente dal segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il ticket servirà al segnalante per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al fine di: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di approfondimento. Il Portale permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale (chat) tra segnalante e ricevente assicurando, su volontà del segnalante, l'anonimato.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere corredate di informazione il più possibile precise e puntuali in modo da consentire la verifica efficace della fondatezza degli eventi segnalati.

La segnalazione deve, quindi, includere:

- Descrizione degli eventi, ivi compresi luogo e data;

- Legge, Regolamento o Policy aziendale che si ritiene sia stata violata;
- Identificativo diretto del Segnalato o informazioni utili all'identificazione dello stesso;
- Eventuali documenti o altri elementi utili ai fini probatori.

6. Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale saranno esaminate, mediante un'analisi preliminare, dal Case Manager, il quale verificherà la sussistenza di requisiti sufficienti per un Violazione e se questa sia potenziale o effettiva. Per la predetta operazione il Case Manager si riferirà con un soggetto interno all'organizzazione Rossoevolution e nominato internamente dall'Amministratore delegato di Rossoevolution per la verifica delle segnalazioni. Qualora l'esito della c.d. verifica di plausibilità sia positivo, il Case Manager approfondirà i contenuti della segnalazione anche avvalendosi della chat disponibile sul portale con il segnalante per l'acquisizione di ulteriori informazioni.

Qualora, invece, la segnalazione non rientri nell'ambito della presente Policy ed emerga, quindi, l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni.

Nello svolgimento della suddetta analisi il Case Manager potrà avvalersi – qualora ritenuto necessario – del supporto di altre funzioni aziendali e di altri professionisti esterni specializzati garantendo la riservatezza delle informazioni e rendendo anonimi i dati personali, fermo restando che la responsabilità del rispetto dei principi contenuti nella presente Policy è in - qualsiasi caso - in capo al Case Manager.

Una volta conclusa la fase di verifica, il Case Manager presenterà una relazione ai responsabili aziendali, riassumendo le indagini effettuate, i metodi utilizzati e i risultati della verifica e la persona segnalata sarà tempestivamente informata dell'esito dell'indagine a garanzia del diritto alla difesa ad essa riconosciuto

7. Divieto di ritorsione

A norma del combinato disposto dell'art.17 e dell'art.20 del d.lgs 24/2023, i destinatari della presente Policy coinvolti nei processi di segnalazione non possono subire alcuna ritorsione.

Ai fini esemplificativi, costituiscono ritorsione le seguenti fattispecie:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- i) la 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;
- j) l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) n) l'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;
- m) o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Rossoevolution non tollera alcuna forma di minaccia ritorsione o discriminazione – tentata o effettiva - e si impegna, con tutti i mezzi a propria disposizione, a rimuoverle. Rossoevolution, a tal fine, si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate con chiunque ponga o tenti di porre in essere, le azioni di cui sopra.

8. Trattamento dei dati

Al fine di garantire il corretto utilizzo delle informazioni contenute nella segnalazione e la tracciabilità delle stesse, Rossoevolution assicura l'archiviazione della documentazione per un periodo di due anni a decorrere dalla data di chiusura della Segnalazione.

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul "Whistleblowing", nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Gestore delle Segnalazioni (fatte salve eventuali specifiche normative locali in materia ed eventuali conflitti di interesse), ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nella presente Policy. Rossoevolution renderà disponibile agli interessati un'adeguata privacy policy a seconda del canale usato per effettuare la Segnalazione.

Secondo i principi di "privacy by design" (protezione dei dati fin dalla progettazione) e "privacy by default and minimization" (privacy mediante impostazione predefinita e minimizzazione), Rossoevolution ha progettato e attuato canali riservati per ricevere (sia per iscritto sia oralmente) le Segnalazioni e le gestisce in modo sicuro per garantire l'anonimato del Segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle autorità competenti o di procedimenti giudiziari). Il trattamento dei dati personali sarà limitato a

quanto strettamente necessario e proporzionato per garantire la corretta gestione della Segnalazione e comunque non oltre il termine previsto dalla normativa applicabile. Decorso tale termine, il Gestore delle Segnalazioni deve anonimizzare il contenuto delle Segnalazioni.

Le operazioni di trattamento dei dati saranno affidate, sotto la vigilanza del Case Manager, a dipendenti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati in relazione all'esecuzione delle procedure di whistleblowing, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni oppure a specialisti esterni, in questo caso adottando adeguate tutele contrattuali.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Case Manager agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e Persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L'esercizio dei diritti degli interessati previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali potrà essere limitato ove necessario per garantire il pieno rispetto della normativa whistleblowing applicabile e per tutelare la riservatezza delle Segnalazioni e degli interessati.

9. Modalità applicative

Le segnalazioni dovranno essere presentate attraverso l'utilizzo del seguente canale:
Attraverso collegamento web [ROSSOEVOLUTIONSRL - Home \(integrityline.com\)](http://ROSSOEVOLUTIONSRL - Home (integrityline.com)).

10. Formazione

Il Corso di Formazione su Whistleblowing viene eseguito in concomitanza all'introduzione della normativa e verrà eseguito contestualmente all'assunzione di nuovi dipendenti e collaboratori in Rossoevolution, mediante un corso in modalità asincrona che prevede un focus sulla normativa riguardante la disciplina del Whistleblowing evidenziando la tutela per chi segnala illeciti in ambito aziendale.

All'interno del Corso Online sul Whistleblowing è prevista una sezione dedicata alla violazione della privacy e all'anticorruzione, oltre alle misure di prevenzione e le linee guida da seguire indicate anche dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), con una attenta analisi sulla disciplina, le informazioni per l'utilizzo della piattaforma e le istruzioni da parte del Case Manager.