



# **WHISTLEBLOWING POLICY**



## Indice

<b>1. Premessa</b>	<b>4</b>
<b>2. Scopo ed ambito di applicazione</b>	<b>4</b>
<b>3. Norme di riferimento e definizioni</b>	<b>5</b>
3.1 Riferimenti	5
3.2 Definizioni	5
<b>4. Modalità operative</b>	<b>5</b>
4.1 <i>Soggetti che possono effettuare la segnalazione e oggetto della segnalazione</i>	5
4.2 <i>Destinatario della segnalazione</i>	7
4.3 <i>Contenuto delle segnalazioni</i>	7
4.4 <i>Modalità di segnalazione</i>	8
4.5 <i>Gestione della segnalazione</i>	9
4.6 <i>Attività di verifica della fondatezza e della rilevanza della segnalazione</i>	9
4.7 <i>Tutela del segnalante</i>	11
4.8 <i>Responsabilità del segnalante</i>	12
4.9 <i>Approvazione, Modifiche e pubblicazione della procedura</i>	12

## 1. Premessa

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 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 previsto un sistema di tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico che per i lavoratori appartenenti al settore privato che segnalino un illecito di cui abbiano avuto conoscenza per ragioni di lavoro.

In particolare la suddetta Legge, aggiungendo i nuovi commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all’art. 6 del D.lgs. 231/01, ha introdotto anche nel settore privato talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione etc..) nei confronti dei soggetti apicali e/o dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni del relativo Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio.

A tal fine, il Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del medesimo D.lgs. 231/01 prevede, quale proprio requisito di idoneità, l’implementazione di una apposita procedura, che è parte integrante del medesimo Modello, al fine di disciplinare il predetto sistema di segnalazione di illeciti e violazioni del Modello (c.d. *whistleblowing*).

## 2. Scopo ed ambito di applicazione

Il *whistleblowing* è il sistema di segnalazione con il quale un soggetto operante per conto della Società contribuisce o può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la stessa Società. Lo scopo principale del *whistleblowing* è quindi quello di risolvere o, se possibile, di prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito aziendale o da un’irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

La presente procedura, approvata dall’Organo amministrativo della Società, regola quindi, anche attraverso indicazioni operative, il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi D.lgs. 231/01, nonché delle violazioni del relativo Modello, trasmesse dal segnalante (*whistleblower*). Il presente documento disciplina, inoltre, le forme di tutela della riservatezza del segnalante per evitare possibili ritorsioni nei suoi confronti.

La presente procedura operativa si applica a qualsiasi segnalazione, come di seguito definita, effettuata dai soggetti apicali nonché dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno

dei soggetti apicali meglio individuati al successivo par. 4, attraverso gli appositi canali di comunicazione, infra indicati, riservati e messi a disposizione dalla Società ai fini di cui sopra.

### **3. Norme di riferimento e definizioni**

#### **3.1 Riferimenti**

La presente procedura fa riferimento a:

D.lgs. 231/01: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Daikin Applied Europe S.p.A., predisposto al fine di prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/01.

Codice Etico: il codice etico di Daikin Applied Europe S.p.A.

QTA.PRC.0001 - Gestione delle informazioni documentate

#### **3.2 Definizioni**

OdV o Organismo di Vigilanza: Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01 e soggetto destinatario della segnalazione come indicato al par. 5.

Whistleblowing: il sistema di segnalazione di illeciti o violazioni del Modello.

Segnalante: il soggetto che segnala illeciti o violazioni del Modello come indicato al par. 4 o

Whistleblower.

Società: la Daikin Applied Europe S.p.A.

### **4. Modalità operative**

#### **4.1 Soggetti che possono effettuare la segnalazione e oggetto della segnalazione**

I componenti dell'Organo amministrativo, i dipendenti, i collaboratori della Società a qualsiasi titolo contrattualizzati nonché i consulenti, i fornitori, i clienti e i partners commerciali con i quali la Società opera possono segnalare ai sensi della presente procedura i comportamenti illeciti di cui al D.lgs. 231/01, rilevanti in sede penale e/o disciplinare, o le violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza, diretta o indiretta ed anche in modo casuale, in occasione delle funzioni svolte.

Può pertanto costituire oggetto di segnalazione ogni comportamento/atto idoneo a pregiudicare l'integrità della Società, posto in essere dai soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio delle Società, che costituisca, anche solo potenzialmente:

- una condotta illecita che integri una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per le Società ai sensi del D.lgs. 231/01;
- una condotta che, pur non integrando alcuna predetta fattispecie di reato, sia stata posta in essere in violazione delle prescrizioni del Modello (e dei relativi protocolli) e del Codice Etico<sup>1</sup>.

Le segnalazioni che determinano l'attivazione della presente procedura devono basarsi su elementi di fatto, precisi e concordanti. Non sono pertanto meritevoli di tutela le segnalazioni aventi ad oggetto questioni di carattere personale del segnalante o del segnalato (salvo che non si tratti di aspetti che abbiano un impatto a livello aziendale), rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Pertanto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la procedura di segnalazione, con le relative tutele, potrà non essere attivata, anche se la segnalazione sarà inviata/recapitata tramite le modalità previste dal presente documento, nelle seguenti circostanze:

- segnalazione non circostanziata che non consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria (ad es.: illecito commesso, periodo di riferimento, le cause e la finalità dell'illecito, persone/unità coinvolte etc.) ovvero segnalazioni fondate su meri sospetti o voci<sup>2</sup>;
- segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla/e persona/e segnalata/e.

Rimane quindi fermo il requisito della veridicità dei fatti e/o situazioni segnalati, a tutela del soggetto segnalato.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, potranno non essere prese in considerazione, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni previste dal Modello (par. 5.7) e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Il perseguimento dell'interesse all'integrità degli enti, che con la presente procedura la Società intende perseguire, costituisce ai sensi dell'art. 3 della L. 179/2017 giusta causa di rivelazione di notizie

---

<sup>1</sup> Resta inteso che l'incoraggiamento a riferire eventuali illeciti di cui si abbia avuto conoscenza per lavoro non significa, né presuppone, che il dipendente o il collaboratore della Società sia tacitamente o implicitamente autorizzato a svolgere azioni di "indagine", soprattutto se improprie o illecite, per raccogliere prove di illeciti nell'ambiente di lavoro.

<sup>2</sup> A tale riguardo, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno della Società ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi o di illecito - non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento (o del carattere illecito) dei fatti segnalati e/o dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto e che lo stesso possa costituire un illecito.

coperte dall'obbligo del segreto, con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli artt. 326 c.p. (*Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio*), 622 c.p. (*Rivelazione di segreto professionale*) e 623 c.p. (*Rivelazione di segreti scientifici o industriali*), oltreché in relazione all'obbligo di fedeltà del dipendente di cui all'art. 2105 c.c. Tale clausola di salvezza delle condotte rivelatorie non si applica, tuttavia, se l'obbligo di segreto professionale sia riferibile ad un rapporto di consulenza professionale o di assistenza ovvero se la rivelazione sia stata effettuata con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito, con particolare riferimento al rispetto del canale di comunicazione a tal fine specificamente predisposto.

#### **4.2 *Destinatario della segnalazione***

Nell'ambito del più generale sistema di flussi informativi di cui al Modello, il destinatario della segnalazione è l'Organismo di Vigilanza della Società.

Potranno non essere trattate alla stregua della presente procedura le segnalazioni inviate a soggetti diversi stante la competenza esclusiva dell'OdV a ricevere le segnalazioni oggetto della presente procedura.

L'OdV provvede a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni e a tutelare l'identità dei segnalanti agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

#### **4.3 *Contenuto delle segnalazioni***

Il soggetto che effettua la segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire all'OdV di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la ricevibilità e la fondatezza della segnalazione. La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (generalità che saranno tenute riservate dall'OdV);

- b) una chiara e completa descrizione dei fatti precisi e concordanti oggetto di segnalazione che costituiscano o possano costituire un illecito rilevante ai fini del D.lgs. 231/01 e/o una violazione del Modello e/o del Codice Etico;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- e) indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

#### **4.4    Modalità di segnalazione**

La Società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle segnalazioni, predispone i seguenti alternativi canali di comunicazione:

- a) comunicazione inviata tramite posta elettronica all'indirizzo dell'OdV, gestito esclusivamente da quest'ultimo, a tutela della riservatezza del segnalante: ***odv231@daikinapplied.eu***;
- b) lettera o nota inviata tramite posta ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Daikin Applied Europe S.p.A. Via Piani di S. Maria, 72 Ariccia (RM);
- c) lettera o nota indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Daikin Applied Europe S.p.A. depositata all'interno della cassetta postale interna aziendale.

Le comunicazioni di cui alle precedenti lett. b) e c) devono essere contenute in una busta chiusa con la dicitura "RISERVATA PERSONALE"; all'interno della busta contenente la segnalazione deve essere inserita un'altra busta contenente i dati identificativi del segnalante. L'ufficio protocollo della Società non deve assolutamente aprire le buste e la segnatura del protocollo è effettuata sulla busta chiusa. Tale busta deve essere tempestivamente recapitata all'OdV e dallo stesso conservata ed archiviata sotto la propria responsabilità.



- d) comunicazione inviata attraverso una apposita piattaforma informatica (messa a disposizione da parte della Società) reperibile sul sito intranet della Società, da utilizzare per attivare la presente procedura di segnalazione degli illeciti. Tale piattaforma informatica è accessibile da parte del segnalante per effettuare la segnalazione e dall'OdV per la gestione della stessa.

L'utilizzo delle cassette postali interne (di cui al precedente punto c)) e della apposita piattaforma informatica (di cui al precedente punto d)) è riservato al personale interno della Società.

#### **4.5 Gestione della segnalazione**

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva della stessa ed anche in sede di verbalizzazione delle riunioni dell'OdV, nonché la tutela dei dati personali relativi al segnalante medesimo, anche ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

L'identità del segnalante potrà essere rivelata e resa pubblica solo nei casi di cui al successivo par. 10.a, nel rispetto e nei limiti della normativa in materia di protezione dei dati personali (cfr. art. 2 – undecies, co. 1, lett. f del D.lgs. 196/2003 come modificato dal D.lgs. n. 101/2018).

#### **4.6 Attività di verifica della fondatezza e della rilevanza della segnalazione**

L'istruttoria sulla fondatezza e rilevanza della segnalazione è condotta autonomamente dall'OdV nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza e nel rispetto della normativa giuslavoristica ed in tema di privacy; l'OdV, in quanto preposto alla verifica e alla gestione della segnalazione, può procedere ad ogni attività ritenuta opportuna al fine tra l'altro di:

- valutare la gravità degli illeciti, delle violazioni e delle irregolarità segnalate e ad ipotizzarne le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
- individuare le attività da svolgere per accertare se gli illeciti, le violazioni e le irregolarità segnalate siano state effettivamente commesse;
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità, valutando ad esempio l'opportunità di:
  - convocare il segnalante per ottenere maggiori chiarimenti;
  - convocare i soggetti che nella segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti;

- acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire;
- convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella segnalazione come l'autore dell'irregolarità (segnalato);
- individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente al fine di ridurre il rischio che si verifichino eventi pregiudizievoli o eventi simili a quelli segnalati, verificati o accertati.

Nell'istruttoria delle segnalazioni l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni ed uffici delle Società (ed in particolare del responsabile del reparto interessato e del responsabile delle risorse umane) o di consulenti esterni remunerati dalla Società e ferma restando anche in tal caso la massima garanzia di riservatezza.

Qualora all'esito dell'istruttoria la segnalazione dovesse risultare fondata e rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01, l'OdV provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento:

- a. al responsabile dell'area presso la quale è addetto l'autore dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità accertata
- b. al responsabile delle Risorse Umane
- c. al responsabile dell'area legale e compliance (Legal and Compliance Counsel)
- d. agli Amministratori
- e. ai Sindaci

ai fini della relativa valutazione del caso segnalato e dell'adozione di ogni provvedimento necessario, ivi compresa la presentazione di una denuncia all'Autorità competente, ove obbligatorio ai sensi della normativa vigente ed applicabile.

I soggetti di cui alle precedenti lett. a), b), c), d) ed e) provvederanno, a loro volta, ad informare l'OdV in merito agli eventuali provvedimenti adottati a seguito dell'accertamento dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità segnalata.

Qualora invece all'esito dell'istruttoria medesima la segnalazione dovesse apparire infondata o irrilevante, l'OdV provvederà ad archivarla (precisando le relative motivazioni) e tale decisione è comunicata ai soggetti di cui alle precedenti lett. a), b), c), d) ed e); resta fermo l'esercizio di eventuali azioni nei confronti del segnalante da parte degli organi e/o delle funzioni competenti anche ai sensi di quanto previsto al successivo par. 11.

L'OdV assicura altresì la predisposizione di un report periodico, contenuto nelle relazioni di cui al par. 5.6 del Modello, su tutte le segnalazioni ricevute, sugli esiti delle verifiche relative a tali segnalazioni nonché sui casi di archiviazione, avendo cura di mantenere riservati i dati identificativi

del segnalante salvo che i dati stessi non siano in altro modo già emersi o comunque già noti. Tale report è inviato agli Organi sociali.

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e della relative attività di istruttoria, l'OdV archivia per almeno 2 anni dalla conclusione del procedimento o comunque per il tempo necessario in relazione ai potenziali reati cui la segnalazione si riferisce, nel rispetto degli standard di sicurezza e riservatezza, tutta la documentazione relativa alla segnalazione ricevuta, alla gestione ed agli esiti della stessa (email, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documentazione allegata, ecc.). Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e delle Policies GDPR adottate dalla Società.

#### **4.7 Tutela del segnalante**

##### **a) Obbligo di riservatezza**

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni fase del trattamento della segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza la sua autorizzazione e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

##### **b) Divieto di discriminazione**

I soggetti che segnalano, secondo la presente procedura, condotte illecite o violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio, non possono essere sanzionati, licenziati, revocati, sostituiti, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione e/o reazione sfavorevole al segnalante.

Il segnalante e l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, qualora ritengano che il segnalante abbia subito o stia subendo una misura discriminatoria, provvedono a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza affinché provveda a valutarne la fondatezza nonché all'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga integrata la discriminazione valuta – con l'ausilio dei dirigenti/responsabili delle aree coinvolte/i - i possibili interventi di azione da parte degli organi e/o delle funzioni competenti della Società per ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e, far perseguire, se del caso, in via disciplinare e/o penale, l'autore della discriminazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è in ogni caso nullo, al pari del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante a seguito della segnalazione. Ed è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ogni caso la violazione dell'obbligo di riservatezza e/o del divieto di discriminazione di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare adottato ai sensi del Modello (par. 7) e del D.lgs. 231/01, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

#### **4.8 Responsabilità del segnalante**

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Qualora a seguito di verifiche interne la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari, sentito il responsabile delle Risorse Umane, anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello (par. 6) e del D.lgs. 231/01 e/o denunce anche penali nei confronti del segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

#### **4.9 Approvazione, Modifiche e pubblicazione della procedura**

La procedura è approvata dall'Organo amministrativo della Società, quale allegato del Modello.

La Società si riserva in ogni caso il diritto di modificare, revocare integralmente o parzialmente tale procedura in qualsiasi momento e senza preavviso.

L'OdV verifica il rispetto della presente procedura, soprattutto con riferimento al corretto adempimento delle prescritte tutele del segnalante. A tal fine, qualora si verificano circostanze:

non espressamente regolamentate dalla procedura,

che si prestano a dubbie interpretazioni/applicazioni,

tali da originare obiettive e gravi difficoltà di applicazione della procedura medesima,

è fatto obbligo a ciascun soggetto coinvolto nell'applicazione della presente procedura di rappresentare tempestivamente il verificarsi delle suddette circostanze all'Organismo di Vigilanza che provvederà ad archiviare e registrare le comunicazioni ricevute e che valuterà gli idonei provvedimenti in relazione alla singola fattispecie.

La presente procedura è pubblicata sul sito intranet della Società.