

**PROCEDURA INTERNA RELATIVA ALLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI RELATIVI A QUALSIASI
NORMATIVA E IN PARTICOLARE QUELLA EX D.LGS. 231/01**

-WHISTLEBLOWING -

Sommario

1. INTRODUZIONE

- 1.1 Premessa
- 1.2 Ambito di applicazione
- 1.3 Riferimenti normativi
- 1.4 Definizioni

2. PROCEDURA

- 2.1 La Segnalazione: caratteristiche
- 2.2 Gestione della Segnalazione ricevuta
- 2.3 Tutela del Segnalante
- 2.4 Responsabilità e sanzioni per il Segnalante e per il Segnalato/altri
- 2.5. Azioni correttive conseguenti all'attività istruttoria

1. INTRODUZIONE

1.1 Premessa

Il *whistleblowing* consente ai dipendenti ed a terzi, che cooperano con il Gruppo DentalPro, di segnalare in via riservata condotte illecite o violazioni del modello aziendale di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/01 o di altre normative, al fine di contribuire proattivamente ad evitare il rischio di sanzioni in capo alle società del Gruppo stesso con conseguenti potenziali ripercussioni, fra l'altro, sulla operatività aziendale.

Occorre, pertanto, incentivare la collaborazione costruttiva da parte dei dipendenti/terzi, ai fini dell'emersione di situazioni potenzialmente pregiudizievoli nell'interesse aziendale, mediante sistemi che consentono agli stessi di segnalare con la garanzia della massima riservatezza e senza temere ritorsioni¹.

Ne deriva che occorre disciplinare le modalità per effettuare le segnalazioni e la gestione delle stesse, distinguendo fasi e responsabilità, come da presente Procedura (cfr. *infra* cap. 2).

La presente Procedura è, sotto il profilo 231/01, parte integrante dei Modelli Organizzativi delle Società del Gruppo e ne costituisce requisito di idoneità; occorre, inoltre, al fine di evitare sanzioni per l'azienda, curarne l'effettiva implementazione e funzionamento in concreto.

1.2 Ambito di applicazione

La presente Procedura si applica alle funzioni aziendali di DP Group S.p.A. ("**DP Group**" o "**Società**") ed a tutte le società del Gruppo DentalPro (anche il "**Gruppo**"), incluso il relativo personale, nonché i terzi, quali fornitori, consulenti, lavoratori autonomi, liberi professionisti, come pure azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, persone in prova o che abbiamo cessato il rapporto di collaborazione in merito a questioni acquisite in costanza di rapporto ed ancora facilitatori, colleghi e in generale persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e enti di titolarità del Segnalante stesso.

La Procedura disciplina le seguenti attività:

- modalità di segnalazione da parte del dipendente e/o del terzo delle condotte illecite e violazioni del modello o di qualunque altra normativa.
- modalità di svolgimento dell'attività istruttoria e compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti.
- attività successiva all'istruttoria (sanzioni, azioni correttive, ecc.).
- modalità di tutela del soggetto segnalante.

1.3 Riferimenti normativi

Per la redazione della presente Procedura sono stati considerati, in particolare ma non solo, i seguenti riferimenti normativi e contributi:

- L. 30 novembre 2017, n. 179;
- D.lgs. 231 dell'8 giugno 2001;
- Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 emanate da Confindustria ed aggiornate al giugno 2021;
- Disciplina in materia di *whistleblowing* di Confindustria, 2018 e 2023;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 ("GDPR");
- D.lgs. del 30 giugno 2003, n.196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" ("Codice Privacy");
- Parere su uno schema di decreto legislativo recante 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 (cd. direttiva *whistleblowing*) - 11 gennaio 2023 [9844945].;

¹ Al riguardo cfr. successivo par. 2.3.

>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;

> D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

> Tutti gli ulteriori provvedimenti emanati dal Garante per la protezione dei dati personali alla data di emissione e aggiornamento della Procedura.

1.4 Definizioni

Nella presente Procedura, i seguenti termini ed espressioni hanno il significato sotto riportato:

- **CdA**: Consiglio di Amministrazione in realtà inteso genericamente come organo amministrativo ivi incluso, quindi, l'amministratore unico, ecc.;

- **Codice di Condotta**: lo specifico codice etico relativo ai fornitori;

- **Codice Etico**: Documento parte integrante del modello di organizzazione e gestione redatto ai sensi del D. Lgs. 231/01, che definisce il complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali devono attenersi;

- **Coll. Sind.**: il Collegio Sindacale in realtà inteso genericamente come organo sindacale ivi incluso, quindi, il sindaco unico;

- **Dato Personale**: ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile (di seguito, "**Interessato**") mediante identificativo quale nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale. Inoltre, Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dagli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei Dati Personali e in base alla presente Procedura, dati identificativi/anagrafici e ogni altro dato strettamente necessario per verificare la fondatezza della Segnalazione e per consentirne la relativa gestione;

- **DPO**: Data Protection Officer nominato ex art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679;

- **GC**: General Counsel, soggetto responsabile dell'area legale;

- **HR**: Responsabile della Funzione Risorse Umane;

- **Incaricato**: soggetto esterno all'azienda, specificamente formato e contraddistinto da comprovata indipendenza, onorabilità e professionalità, incaricato dal Gruppo di ricevere le Segnalazioni da parte dei Segnalanti con le modalità di cui al successivo art. 2.2 e di inoltrarla al Comitato Etico (come di seguito definito) per la relativa attività istruttoria e attività correlate all'uopo necessarie;

- **Modello o MOG**: modello di organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 231/01 che include il Codice Etico;

- **Organismo di Vigilanza o OdV**: l'organo con responsabilità di controllo e vigilanza sull'effettività ed adeguatezza del Modello 231/01;

- **Comitato Etico**: Organismo collegiale responsabile del processo di ricezione e gestione delle segnalazioni preposto, a seguito della Segnalazione ricevuta dall'Incaricato e senza mai venire informato in merito all'identità del Segnalante, a gestire e coordinare tutta l'attività di istruttoria in ogni sua fase in ambito aziendale mediante il necessario eventuale coinvolgimento delle funzioni aziendali e degli organi preposti;

- **Resp. Funzione**: responsabile della funzione o dell'area di appartenenza dell'autore dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità accertata o comunque responsabile di altre funzioni o aree direttamente o indirettamente interessate;

- **Segnalante/Whistleblower**: il soggetto, dipendente o terzo, che segnala illeciti o violazioni del Modello;

- **Segnalato**: il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito, la violazione o l'irregolarità oggetto della Segnalazione;

- **Segnalazione/i**: la segnalazione inviata dal Segnalante avente ad oggetto la violazione o la probabile violazione in particolare del Modello 231/01 o del Codice Etico e ogni violazione o condotta illecita in generale di qualunque normativa;

- **Trattamento:** ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati, applicate a Dati Personali o insiemi di Dati Personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione;

- **Whistleblowing:** il sistema di segnalazione di illeciti o violazioni di ogni normativa e, in particolare ma non esclusivamente, del Modello, del Codice Etico e del Codice di Condotta, nonché della normativa rilevante.

Si segnala che per la definizione dei termini di cui al Regolamento (UE) 2016/679 e al D.lgs. del 30 giugno 2003, n.196, si rinvia all'art. 4 Regolamento (UE) 2016/679.

2. PROCEDURA

2.1 La Segnalazione: caratteristiche

2.1.1 Oggetto e contenuto delle Segnalazioni

2.1.1.a) Oggetto della Segnalazione: ogni comportamento illecito in violazione di ogni normativa (nazionale e comunitaria) o del Modello, posto in essere, anche ma non solo nell'interesse o a vantaggio della Società o di altra società del Gruppo coinvolta, dai soggetti sopra indicati ossia dipendenti (sia che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, sia loro sottoposti) e soggetti terzi coinvolti (fornitori, ecc.).

Tale comportamento non deve per forza integrare una fattispecie di reato ex D.lgs. 231/01, ma deve essere tale da essere qualificabile genericamente come illecito, o comunque pregiudizievole o impattante a livello aziendale per il Gruppo DentalPro.

Le Segnalazioni che determinano l'attivazione della presente Procedura devono basarsi su elementi di fatto, precisi, chiari, circostanziati e possibilmente documentabili.

2.1.1.b) Contenuto della Segnalazione: la Procedura di Segnalazione, per essere attivata, deve contenere elementi sufficienti per avviare un'istruttoria quali ad es.: i) identità del segnalante (facoltativa, essendo sempre possibile effettuare anche segnalazioni anonime) e illecito commesso, ii) periodo di riferimento, iii) persone/unità coinvolte, etc.) e iv) ove eventualmente conosciute, cause e finalità dell'illecito o se è fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio al Segnalato. Rimane, quindi, fermo il requisito della veridicità dei fatti e/o delle circostanze e delle situazioni segnalate, a tutela del Segnalato.

Non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento (o del carattere illecito) ma che, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto e che lo stesso possa costituire un illecito o una violazione del MOG di ciascuna Società del Gruppo.

Non sono meritevoli di tutela le Segnalazioni aventi ad oggetto esclusivamente 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.

*

2.1.2 Destinatario della Segnalazione

Il destinatario della Segnalazione è l'Incaricato. Qualora la Segnalazione fosse presentata ad un soggetto diverso dall'Incaricato, tale soggetto dovrà trasmettere la Segnalazione all'Incaricato entro 7 giorni dal ricevimento.

L'Incaricato provvede, in ragione delle proprie caratteristiche indicate al precedente par. 1.4 e di impegni di massima riservatezza che assume con l'accettazione dell'incarico, a garantire la totale riservatezza dell'identità dei Segnalanti agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle Segnalazioni.

*

2.1.3 Modalità di Segnalazione

La Società, anche per le altre società del Gruppo, predispone i seguenti alternativi canali per l'effettuazione delle Segnalazioni (di cui dà anche notizia nel proprio sito internet ed in intranet), la cui scelta è rimessa al Segnalante:

a) **piattaforma online**, fuori dai server aziendali, accessibile al seguente link <https://integritywatch.it/segnalazioni/63203e32/register>, dedicata al Whistleblowing, gestita esclusivamente dall'Incaricato a piena tutela della riservatezza del Segnalante. La piattaforma permette sia una segnalazione **scritta** che, a scelta del Segnalante, una segnalazione orale via **registrazione audio** (tale registrazione è caratterizzata dal camuffamento della voce – *morphing* - per garantire l'anonimato completo). Si precisa che la Società, nella ricezione delle Segnalazioni per il tramite di canali informatici, deve attenersi alla normativa vigente sul trattamento dei dati Personali, con particolare riguardo ai soggetti interni che sono coinvolti nel trattamento di tali dati.

b) **incontro diretto con l'Incaricato**, che potrà essere richiesto con la modalità che il Segnalante riterrà più opportuna, inclusa per il tramite della Piattaforma; l'Incaricato, una volta ricevuta la richiesta di incontro, fornisce le proprie disponibilità al Segnalante. Tale incontro avrà luogo rigorosamente al di fuori del contesto lavorativo, in zone in cui il soggetto non possa essere identificato da eventuali colleghi o responsabili. L'Incaricato procederà (i) con la registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, (ii) tramite verbale, sottoscritto anche dal Segnalante, che ne riceverà una copia.

Segnalazione esterna

Si segnala, per completezza, che il Segnalante ha la possibilità di effettuare la Segnalazione mediante canale esterno ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) se ricorre una delle seguenti condizioni:

a) il Segnalante ha motivo di temere che la modalità di segnalazione interna non garantisca la piena riservatezza ovvero ha già effettuato una segnalazione interna con le modalità di cui sopra e la stessa non ha avuto seguito;

b) 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;

c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

Sul sito ANAC sono riportate tutte le informazioni che riguardano le misure di protezione adottate (incluse quelle relative alla riservatezza), i contatti e le istruzioni per l'utilizzo del canale di Segnalazione esterna.

2.1.4 Informativa Privacy sul Whistleblowing

La Società, anche per le altre Società del Gruppo, rende disponibile, un'informativa privacy resa ai sensi dell'art. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 rispetto ai Trattamenti di Dati Personali dalla stessa effettuati attraverso l'apposito canale di Segnalazioni delle violazioni di illeciti o irregolarità, c.d. Whistleblowing (di seguito, "Informativa"). Tale Informativa viene messa a disposizione dei soggetti interessati, tramite link, nella pagina dedicata al canale del sito web aziendale, nell'intranet aziendale, nonché in corrispondenza del form di segnalazione in piattaforma.

È fatto presente che i Dati Personali dei Segnalanti, anche ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dagli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei Dati Personali, sono trattati per le finalità connesse alla gestione della presente Procedura e per adempiere agli obblighi previsti dalla legge.

Per ulteriori informazioni sui trattamenti individuati nella presente Procedura, nonché con riferimento ai termini di *data retention* individuati si rimanda al testo di informativa.

2.2 Gestione della Segnalazione ricevuta

2.2.1 Ruoli e Funzioni coinvolti e chart/matrix degli adempimenti

Le Funzioni/ruoli aziendali che sono a vario titolo coinvolti nel processo di Whistleblowing sono:

- Segnalante;
- Segnalato
- Incaricato;
- Comitato Etico;
- GC;

- OdV;
- Resp. Funzione;
- HR;
- CdA;
- DPO.

*

2.2.2 Gestione della Segnalazione - Premessa

Il procedimento di gestione delle Segnalazioni garantisce la massima riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione della Segnalazione, ed in ogni fase successiva della stessa, finanche 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.

Il procedimento di gestione delle Segnalazioni e relativa istruttoria deve essere svolto nella maniera più efficiente e proattiva possibile in modo da essere concluso in tempi ragionevoli (come indicati nel successivo par. 2.2.3) al fine di non pregiudicare l'utilità delle Segnalazioni stesse.

*

Poiché l'acquisizione e gestione della Segnalazione dà luogo a un Trattamento di Dati Personali, la relativa attività di trattamento è correttamente riportata all'interno dei Registri del Trattamento della Società ai sensi dell'art. 30 del Regolamento (UE) n. 2016/679. Tutti i soggetti che hanno diritto ad accedere ai Dati personali di cui alle Segnalazioni hanno ricevuto apposita nomina ad autorizzato al trattamento (ove interni) e/o Nomina a Responsabile del trattamento (ove esterni). Si segnala che nell'ambito del processo di gestione della Segnalazione, il DPO può essere consultato in qualsiasi momento, con riferimento a questioni che coinvolgono il Trattamento dei Dati Personali (sia legate all'oggetto della Segnalazione sia in relazione ai Trattamenti connessi alle fasi della gestione della Segnalazione).

Da ultimo, la Società, nel rispetto dell'art. 13 del D.Lgs. 24/2023, effettua in merito a tale trattamento una **valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA)** ai sensi degli artt. 35 e 36 del Regolamento (UE) n. 2016/679, che si richiama con riferimento a (i) le considerazioni effettuate dalla Società in merito alla necessità e proporzionalità dei trattamenti connessi alle Segnalazioni, (ii) la valutazione in merito ai diritti e libertà degli interessati e (iii) le misure previste per affrontare tali rischi, tanto ai fini del rispetto del Regolamento (UE) n. 2016/679 che del D.Lgs. 24/2023.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti dalla Società o, se raccolti accidentalmente, in quanto inseriti dal Segnalante in una Segnalazione, sono cancellati immediatamente.

*

2.2.3 Attività istruttoria per la verifica della fondatezza e della rilevanza della Segnalazione

2.2.3.a) L'Incaricato, appena riceve la Segnalazione (che gestisce nel rispetto delle indicazioni di cui al manuale dedicato), la comunica prontamente e comunque entro max 2 giorni dalla ricezione al Comitato Etico mantenendo pieno riserbo e segretezza sul nome ed estremi identificativi del Segnalante e entro 7 giorni rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione.

In casi di conflitto di interessi che riguardino una delle funzioni interessate nel processo (ossia quando la Segnalazione le coinvolge), l'Incaricato gestirà il conflitto omettendo di coinvolgere la funzione interessata e/o il relativo Comitato Etico, e, ove necessario, con il supporto del CG e/o HR o di altre funzioni da questi indicate, individuerà la funzione e relativo Incaricato alternativi, idonei a gestire l'istruttoria senza situazioni di conflitto.

2.2.3.b) La prima fase di istruttoria sulla fondatezza e rilevanza della Segnalazione (cd. **"Pre-istruttoria"**) è condotta autonomamente dal Comitato Etico nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza e nel rispetto della normativa giuslavoristica e privacy nei tempi più rapidi possibili e comunque entro max 10 gg dalla ricezione della Segnalazione; il Comitato Etico, in quanto preposto alla verifica e alla gestione della Segnalazione, può procedere ad ogni attività preliminare ritenuta opportuna al fine tra l'altro di:

> valutare la preliminare fondatezza circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità rispetto al Modello; in caso affermativo, valutare la rilevanza degli stessi e le potenziali conseguenze pregiudizievoli;

- > coinvolgere già eventualmente subito uno o più soggetti indicati al precedente par. 2.2.1 (ODV, GC, Resp. Funzione, Cda, HR, DPO, Coll. Sind.);
- > convocare, già subito, ove strettamente necessario o opportuno ai fini della Preistruttoria, i soggetti che nella Segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti; acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire;
- > far richiedere dall'Incaricato al Segnalante (con gli obblighi di riservatezza su citati), ove possibile, tutti gli opportuni chiarimenti;
- > 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.

Nella Pre-istruttoria, il Comitato Etico può avvalersi, ove necessario, della collaborazione di consulenti esterni, ferma restando la massima garanzia di riservatezza.

2.2.3.c) Qualora, all'esito della Pre-istruttoria, la Segnalazione dovesse risultare infondata o irrilevante (**Scenario A**), il Comitato Etico la comunicherà ai soggetti indicati al precedente par. 2.2.1 (ODV, GC, Resp. Funzione, Cda, HR, DPO, Coll. Sind.) ed all'Incaricato che provvederà ad archivarla e ad annotarla nel proprio registro (o modalità di archiviazione equipollente ad es. all'interno della piattaforma online) precisando le relative motivazioni, nonché a darne comunicazione scritta tempestiva, ove possibile, al Segnalante.

I citati soggetti di cui al precedente capoverso potranno formulare per iscritto tempestivamente le eventuali osservazioni/richieste di chiarimento al Comitato Etico al fine di verificare gli esiti dallo stesso raggiunti e tali da poterlo indurre a svolgere ulteriori indagini ed approfondimenti.

2.2.3.d) Qualora, invece, all'esito della Pre-istruttoria, la Segnalazione dovesse risultare fondata (**Scenario B**), il Comitato Etico sarà tenuto a comunicare tempestivamente l'esito dell'accertamento ai soggetti indicati al precedente par. 2.2.1 (ODV, GC, Resp. Funzione, Cda, HR, DPO, Coll. Sind.) in caso di questione attinente al D.lgs. 231/01 ovvero, negli altri casi, ad uno o più di tali soggetti in relazione alle circostanze della fattispecie concrete.

Si provvederà ad effettuare ogni ulteriore analisi, verifica ed approfondimento del caso (mediante ivi incluse le su indicate modalità) e la conseguente adozione di ogni provvedimento necessario.

L'Istruttoria in merito alla fondatezza/rilevanza della Segnalazione e decisione in merito alle eventuali sanzioni da irrogare (vs. soggetti che hanno commesso infrazione, Segnalante, ecc.) dovrà essere possibilmente conclusa il prima possibile e, comunque, al più tardi entro 3 mesi dalla Segnalazione.

Resta ferma la possibilità di verifica, in qualsiasi momento, da parte del Segnalante e su richiesta da effettuare all'Incaricato, circa lo stato di avanzamento dell'attività di verifica e della rilevanza della Segnalazione.

2.2.3.e) Il Comitato Etico provvederà a dare comunicazione scritta tempestiva dell'esito dell'istruttoria ai soggetti indicati al precedente par. 2.2.1 (ODV, GC, Resp. Funzione, Cda, HR, DPO, Coll. Sind.) ed all'Incaricato, che, a sua volta, ne darà comunicazione scritta tempestiva al Segnalante e provvederà all'annotazione del provvedimento nel registro delle Segnalazioni (o modalità di archiviazione equipollente ad es. all'interno della piattaforma online).

Di seguito, per comodità di lettura sono riepilogate le fasi del procedimento istruttorio su esposto mediante Responsibility Matrix che associa, a ciascuna attività del procedimento, il relativo responsabile:

| Attività | Segnalante | Incaricato | Comitato Etico | ODV | GC | Resp. Funzione/Cda | HR | Coll. Sind. | DPO |
|---|------------|------------|----------------|-----|----|--------------------|----|-------------|-----|
| Invio della Segnalazione nei termini e modalità ex par. 2.1.3 | X | | | | | | | | |
| Ricezione della Segnalazione e comunicazione entro max | | X | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 2 giorni al Comitato Etico; annotazione tempestiva della Segnalazione nel registro delle segnalazioni (o modalità di archiviazione equipollente ad es. all'interno della piattaforma online) | | | | | | | | | |
| L'Incaricato, entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione, rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione. | | X | | | | | | | |
| Gestione della Segnalazione mediante pre-istruttoria in merito alla fondatezza e rilevanza della stessa, con eventuale coinvolgimento delle altre funzioni | | | X | [X] | [X] | [X] | [X] | [X] | [X] |
| Eventuali richieste, a seguito di input del Comitato Etico, di chiarimento al Segnalante (ove possibile) | X | X | | | | | | | |
| All'esito della pre-istruttoria (il prima possibile e comunque entro 10 gg dalla ricezione della Segnalazione) - scenario A - decisione di infondatezza/irrelevanza della Segnalazione, sentiti gli eventuali organi interessati, e comunicazione della decisione stessa all'Incaricato ed ai vari organi (ODV, GC, Resp. Funzione, Cda, HR, Coll. Sind., DPO) | | | X | | | | | | |
| Annotazione della decisione di infondatezza/irrelevanza della Segnalazione nel registro delle segnalazioni (o modalità di archiviazione equipollente | | X | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| Comunicazione tempestiva al Segnalante della decisione e sanzioni e Annotazione nel registro delle segnalazioni (o modalità di archiviazione equipollente ad es. all'interno della piattaforma online) | | X | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|

Legenda

X = soggetto coinvolto

[X] = soggetto eventualmente coinvolgibile

2.2.3.f) Nell'ambito del procedimento istruttorio sopra esposto, deve essere garantita la piena riservatezza degli atti e dei documenti eventualmente formati dalla Società. La fruibilità degli stessi potrà avvenire solo tramite gli appositi canali di gestione della Segnalazione, al fine di evitarne la dispersione accidentale.

L'Incaricato è nominato custode esclusivo delle informazioni contenute nel registro (o modalità di archiviazione equipollente ad es. all'interno della piattaforma online) e, in particolare, delle informazioni che consentano di risalire all'identità del Segnalante ed avrà cura di mantenerle riservate e di non rivelarle a nessuno, se non nei limiti di legge o di espressa autorizzazione da parte del Segnalante stesso ovvero salvo che le stesse siano in altro modo già emerse o comunque già note.

2.2.3.g) Ai sensi dell'art 2-undicies del D.Lgs. 196/03, il Segnalato non può esercitare i diritti ex artt. 15-22 del Regolamento (UE) n. 2016/679, in quanto potrebbe derivare un pregiudizio alla riservatezza del Segnalante. In tal caso, dunque, al Segnalato è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante Privacy (ai sensi dell'art. 77 del Regolamento (UE) n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il Segnalato di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160² del Codice in materia di protezione dei dati personali.

I dati relativi al soggetto Segnalato, in quanto interessato, sono comunque tutelati dalla normativa applicabile in materia di tutela dei Dati Personali. L'Incaricato, al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e della relativa attività di istruttoria, archivia (in via digitale e/o analogica) ai sensi di legge, 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.) per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla conclusione della procedura.

2.3 Tutela del Segnalante

a) Obbligo di riservatezza.

Fatti salvi i casi di legge, una volta esperita l'istruttoria, l'identità del Segnalante viene rigorosamente protetta in ogni fase del trattamento della Segnalazione ed anche successivamente.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza la sua autorizzazione, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dar seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'art. 2 quaterdecies del Codice Privacy; in ogni caso, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. L'autorizzazione di cui sopra può

² Art. 160 del D.Lgs. 196/03: tale norma prevede la possibilità per l'interessato di richiedere al Garante accertamenti sulla conformità del trattamento dei propri dati. Il Garante fornisce riscontro circa il relativo esito.

essere richiesta solo nei casi ed alle condizioni previste dall'art. 12 "Obbligo di riservatezza" del D.Lgs. 24/2023. Nell'ambito del procedimento disciplinare, il Segnalante potrà esprimere o negare il proprio consenso a seguito di condivisione per iscritto, da parte dell'Incaricato, delle motivazioni che richiederebbero il summenzionato disvelamento.

b) Divieto di ritorsioni.

I Segnalanti 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'Incaricato e/o all'ODV e/o ad altra persona da loro ritenuta opportuna affinché provvedano a valutarne la fondatezza, nonché all'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

Nel caso in cui l'Incaricato e/o l'ODV ritengano integrata la discriminazione, valutano - con l'ausilio dell'HR e altre funzioni da questo indicate - possibili interventi di azione da parte degli organi e/o delle Funzioni competenti della Società o della società del Gruppo coinvolta, volti a 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.

Le misure ritorsive o discriminatorie adottate nei confronti del Segnalante a seguito della Segnalazione, sono in ogni caso nulle ed il Segnalante ha il diritto di essere reintegrato nel posto di lavoro.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito e in tal caso l'ANAC, sussistendone i presupposti, informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Costituisce 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.

2.4 Responsabilità e sanzioni per il Segnalante e per il Segnalato/altri

2.4.1 Responsabilità e sanzioni per il Segnalante

Il Segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o di formazione o di uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della Segnalazione,

resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del Segnalante per calunnia, diffamazione, 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, anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello (par. 4) e/o denunce anche penali nei confronti del Segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria Segnalazione.

Al riguardo, il Segnalante è esente da responsabilità e beneficia delle misure di protezione quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della Segnalazione il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere;
- b) la Segnalazione è stata effettuata secondo le modalità su indicate.

2.4.2 Responsabilità e sanzioni per il Segnalato/altri

Qualora, all'esito dell'istruttoria, la Segnalazione risultasse fondata, verranno adottate nei confronti di tutti i soggetti, la cui responsabilità sia stata accertata, le misure previste dal Modello (par. 4), dal Sistema disciplinare aziendale, dalla contrattazione individuale e collettiva e dalla legge.

Analogamente, sanzioni ai sensi del Modello (par. 4) verranno adottate nei confronti dei soggetti che violano le misure di tutela del Segnalante.

2.5. Azioni correttive conseguenti all'attività istruttoria

Una volta appurata la fondatezza della Segnalazione, all'esito dell'attività istruttoria, l'ODV ed il Comitato Etico, con il supporto del GC ed eventualmente di consulenti esterni, dovranno adottare tutte le misure necessarie (es: modifica del Modello, de Protocolli, altre azioni implementative, presidi, ecc.) al fine di porre rimedio e risolvere la problematica occorsa.

Le modifiche introdotte devono essere portate a conoscenza dal Gruppo all'interno dell'azienda in particolare a tutti gli interessati e comunque coinvolti mediante appositi canali (pubblicazione su intranet, attività di formazione, comunicazioni organizzative, *mailing list*, ecc.).

Le responsabilità in termini di aggiornamento, modifica, approvazione, distribuzione e conservazione del Modello e della Procedura sono del Cda da effettuarsi in particolare in base alle indicazioni ricevute dall'ODV.

L'efficace funzionamento della procedura di Whistleblowing si basa sul confort da parte dei soggetti a conoscenza di fatti rilevanti di poter effettuare la Segnalazione avendo la sicurezza della massima riservatezza.

Con la formazione e in ogni caso con le su citate modalità bisogna rendere edotto nella maniera più efficiente possibile il personale e terzi non solo del contenuto, finalità e utilità aziendale del Whistleblowing, ma anche delle modalità utilizzate per garantire la riservatezza del Segnalante e di tutte le altre tutele previste dal Modello e *ex lege*, come pure del contenuto della presente Procedura, delle specifiche regole da rispettare previste nel Modello, nel Codice Etico, nel Codice di Condotta e nei protocolli e delle correlate sanzioni, in caso di accertata violazione.

Whistleblowing – Informativa breve

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dagli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (il "**Regolamento**") in materia di protezione dei Dati Personali e in base alla Procedura Interna relativa alla segnalazione di illeciti, tutti i Dati Personali comunicati alla Società e/o alle società del Gruppo DentalPro saranno trattati esclusivamente per verificare la fondatezza della Segnalazione e per consentirne la relativa gestione, nel rispetto delle prescrizioni previste dal Regolamento.

Il Trattamento dei dati personali avviene utilizzando strumenti e supporti sia cartacei che informatici.

Il soggetto Segnalante può esercitare i diritti previsti dagli articoli 15, 16, 17, 18, 20, 21 e 22 del Regolamento. Ai sensi dell'articolo 2-undecies del Codice Privacy, con riferimento al Segnalato (nonché, in taluni casi, al Segnalante e/o a ulteriori terzi coinvolti nel trattamento), i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento e, segnatamente, i diritti di accesso, rettifica, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità e opposizione (anche con riferimento ai processi decisionali automatizzati) non possono essere esercitati, con

richiesta al Titolare o con reclamo, qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

L'informativa estesa, redatta ai sensi degli articoli 13 e 14 del Regolamento è consultabile sul sito web del Gruppo DentalPro all'URL www.dentalpro.it, sull'intranet di Gruppo e all'interno della sezione di registrazione o segnalazione della piattaforma, ed è reperibile richiedendola in ogni momento presso la sede legale della Capogruppo, sita in via Privata Raimondo Montecuccoli, 32, 20147, Milano.

Il Data Protection Officer (DPO) del Gruppo DentalPro può essere contattato all'indirizzo e-mail dpo@dentalpro.it