

# Procedura “Whistleblowing”

## INDICE

1	La disciplina del “whistleblowing” e la procedura relativa: generalità .....	3
2	L’ambito di applicazione oggettivo della Procedura Whistleblowing .....	3
3	L’ ambito di applicazione soggettivo della Procedura Whistleblowing .....	5
4	Il contenuto delle segnalazioni .....	5
5	I canali di comunicazione delle segnalazioni .....	6
6	La gestione delle segnalazioni .....	9
7	La tutela della persona segnalante e delle altre persone coinvolte .....	10
8	Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni .....	14

## 1. La disciplina del “whistleblowing” e la procedura relativa: generalità.

La parola inglese *whistleblower* indica una persona che, lavorando all'interno di un'organizzazione – di ente pubblico o privato –, si trova a essere testimone di un comportamento irregolare, illegale o potenzialmente dannoso per la collettività e decide di segnalarlo all'interno dell'ente pubblico o privato o all'autorità giudiziaria o all'attenzione dei media, per porre fine a quel comportamento.

Quindi il *whistleblowing* è l'azione del *whistleblower*, cioè la segnalazione di cui sopra, e l'istituto giuridico del *whistleblowing* consiste nella disciplina di tale facoltà del lavoratore – o di figure assimilate –, il quale appunto segnala condotte illecite tenute da altri all'interno dell'ambiente lavorativo e viene perciò tutelato.

Nel nostro ordinamento, dopo la L. 179/2017, che aveva innovato il D.Lgs. 231/2001 (sulla responsabilità amministrativa degli enti) con la previsione di misure per la denuncia, nel contesto lavorativo, di certe condotte illecite (reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dall'ente ai sensi del medesimo decreto 231), facoltà e tutela anzidette sono ora disciplinate, in via generale, dal D.Lgs. 24/2023, che ha attuato la Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

La Direttiva appena citata e le norme nazionali di recepimento di essa (in seguito, per brevità, “**Normativa Whistleblowing**”) regolano infatti l'istituzione di un sistema di segnalazione di illeciti interni – all'azienda, per quanto qui interessa –, il quale, anche al fine di favorire un migliore e più corretto esercizio dell'impresa, consenta di proteggere il segnalante contro possibili ritorsioni o discriminazioni a suo danno in conseguenza della segnalazione effettuata.

La Normativa Whistleblowing, oltre a stabilire l'istituzione del sistema di segnalazione suddetto dentro l'organizzazione dell'ente mediante l'adozione di apposita procedura, sancisce pure il dovere dell'ente – nel nostro caso la società, titolare di quella organizzazione – di mettere a disposizione dei soggetti interessati dalla Normativa Whistleblowing informazioni chiare circa la procedura adottata e i presupposti delle eventuali segnalazioni da effettuare.

Pertanto, col presente documento, deliberato dal suo organo amministrativo, RWM ITALIA S.p.A. (in seguito, per brevità, “**RWMI**”) adotta la procedura che appresso si descrive, per ricevere analizzare e trattare le segnalazioni in questione (in seguito, per brevità, “**Procedura Whistleblowing**”).

La Procedura Whistleblowing, che diventa parte integrante del modello di organizzazione e gestione già in vigore presso RWMI per effetto del D.Lgs. 231/2001 (in seguito, per brevità, “**MOG 231**”) e che verrà aggiornata qualora novità normative ne rendessero necessari adeguamenti o modifiche, è portata a conoscenza dei soggetti interessati mediante pubblicazione nella rete Intranet aziendale e sul sito web di RWMI all'indirizzo: [www.rheinmetall.com](http://www.rheinmetall.com).

## 2. L'ambito di applicazione oggettivo della Procedura Whistleblowing.

### **Cosa può essere segnalato?**

Possono formare oggetto di segnalazione le violazioni di disposizioni normative nazionali o unionali indicate dalla Normativa Whistleblowing. In particolare, il legislatore ha individuato le seguenti tipologie di condotte:

- (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e quindi: reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del MOG 231 e/o del Codice Etico di RWMI e/o di protocolli e procedure interne di RWMI da cui possano derivare rischi sanzionatori per la società ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- (ii) altri illeciti penali, civili, amministrativi o contabili costituenti violazioni del diritto nazionale e perciò diversi da quelli che, specificamente individuati dalla Normativa Whistleblowing come violazioni del diritto UE, sono riportati sotto, ai romanini (iii), (iv) e (v);
- (iii) illeciti commessi in violazione della normativa UE indicata nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, e del diritto interno che vi dà attuazione, relativi ai seguenti campi: contratti 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;
- (iv) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea – TFUE sulla lotta contro frode e attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE), così come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (per esempio, frodi corruzioni o altre attività illegali a spese della UE);
- (v) atti od omissioni che compromettono il mercato interno, cioè compromettono la libera circolazione di merci persone capitali e servizi all'interno della UE (di cui all'art. 26 comma 2 TFUE) (per esempio, violazioni di norme UE in materia di concorrenza o aiuti di Stato);
- (vi) atti o comportamenti che, pur non risultando irregolari sotto il profilo formale, vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni della UE nei settori richiamati nei precedenti romanini (iii) (iv) e (v).

Le segnalazioni possono riguardare violazioni, o fondati sospetti di violazioni, già commesse o violazioni che verosimilmente, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse o, ancora, condotte fondatamente volte a occultare violazioni.

Ne viene che chi decide di fare una segnalazione deve farlo in buona fede, cioè se la segnalazione è motivata da una convinzione ragionevole, in quanto basata su indizi di fatto e non, come si vedrà subito appresso, su mere indiscrezioni o vociferazioni. Le segnalazioni contrarie a buona fede potranno essere sanzionate in via disciplinare o in altre sedi competenti (per esempio, quella penale, con condanne per diffamazione o calunnia).

### ***Cosa non può essere segnalato?***

Non possono formare oggetto di segnalazione fatti di violazione che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché, come anticipato sopra, quelle notizie di violazioni palesemente prive di fondamento o acquisite da semplici voci di corridoio.

Inoltre, sono escluse dall'ambito oggettivo di applicazione di questa Procedura contestazioni, rivendicazioni o richieste collegate a un interesse di carattere personale del segnalante, riguardanti esclusivamente vertenze di lavoro o inerenti al rapporto di collaborazione con RWMI o a conflitti interpersonali fra colleghi o col superiore gerarchico.

Allo stesso modo, sono escluse quelle segnalazioni di violazioni già disciplinate dagli atti della UE o nazionali che, in attuazione degli atti della UE, garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Infine, sono escluse le segnalazioni di violazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale (a meno che tali aspetti siano disciplinati dal diritto UE).

La Normativa Whistleblowing, e quindi la facoltà di segnalazioni da essa prevista e tutelata, non pregiudica le tutele fissate dalla disciplina, nazionale o unionale, in materia di informazioni classificate o di segreto professionale forense o medico.

### **3. L'ambito di applicazione soggettivo della Procedura Whistleblowing.**

#### ***Chi può effettuare le segnalazioni ed è perciò protetto contro eventuali ritorsioni?***

Di seguito si indicano le persone che, avendo acquisito nel loro contesto lavorativo informazioni sulle violazioni di cui al precedente paragrafo 2, possono segnalarle e ricevere di conseguenza protezione ai sensi della Normativa Whistleblowing e della presente Procedura:

- a) i lavoratori subordinati di RWMI, ivi compresi quelli a tempo parziale, determinato, intermittente, in prova, i somministrati, chi ha il contratto di apprendistato, quelli che svolgono prestazioni occasionali;
- b) i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione con RWMI;
- c) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la loro attività presso RWMI;
- d) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non, presso RWMI;
- e) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche in via di mero fatto, presso RWMI;
- f) i lavoratori o collaboratori i quali svolgono la loro attività presso soggetti (per esempio, appaltatori subappaltatori fornitori) che forniscono beni e servizi o realizzano opere in favore di RWMI;
- g) gli ex appartenenti a una delle precedenti categorie da a) a f), se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso di uno dei rapporti indicati nelle medesime lettere da a) a f);
- h) i candidati a uno dei rapporti di cui alle precedenti lettere da a) a f), per le informazioni acquisite nel processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

Sono equiparate alle persone suddette ai fini delle protezioni previste dalla Normativa Whistleblowing e dalla presente Procedura le seguenti categorie di soggetti:

- i) i c.d. facilitatori, cioè le persone che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo di chi segnala (quindi, il collega del segnalante che, in via riservata e senza divulgare le notizie apprese, l'aiuta);
- j) le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, legate a questa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- k) i colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e hanno con essa un rapporto abituale e corrente;
- l) gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali questa lavora, nonché gli enti altrimenti connessi con questa entro un contesto lavorativo.

### **4. Il contenuto delle segnalazioni.**

#### ***Quali caratteristiche deve avere e quali elementi deve contenere una segnalazione?***

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata, in modo che ne sia consentito l'esame ai soggetti competenti a riceverla e gestirla.

In particolare, è necessario che la segnalazione contenga i seguenti elementi:

- a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- b) la descrizione del fatto;
- c) le generalità o altri elementi (per esempio, la qualifica e il settore di attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i al quale attribuire il fatto.

Inoltre, è utile allegare documenti e/o indicare altri soggetti eventualmente a conoscenza del fatto oggetto di segnalazione nonché trasferire ogni altra informazione pertinente, ove disponibile, in maniera da consegnare ai destinatari della segnalazione strumenti e dati per valutarne la fondatezza.

La segnalazione potrebbe essere anonima, cioè tale che da essa non è possibile ricavare l'identità della persona segnalante. In tal caso, ferme caratteristiche ed elementi di cui sopra, la segnalazione anonima non sarà considerata come segnalazione di un *whistleblower*, soggetta alla Normativa Whistleblowing, ma alla stregua di una segnalazione ordinaria, ove regolamenti aziendali interni prevedano la trattazione di tale genere di segnalazioni. Le segnalazioni anonime devono comunque essere registrate e la relativa documentazione conservata, poiché le tutele previste per il *whistleblower* dalla Normativa Whistleblowing si applicano anche alla persona segnalante che fosse successivamente identificata e subisse perciò ritorsioni.

## **5. I canali di comunicazione delle segnalazioni.**

### ***A chi va presentata la segnalazione e attraverso quali mezzi?***

#### **5.1. I canali di segnalazione interna.**

Sono disponibili diversi canali interni, alternativi fra loro, per veicolare le segnalazioni:

##### (i) Organismo di Vigilanza

La segnalazione all'Organismo di Vigilanza di RWMI (in seguito, per brevità, "OdV") è effettuata tramite invio all'apposita casella di posta elettronica esterna: [odv231.rwmi@gmail.com](mailto:odv231.rwmi@gmail.com), a cui potranno accedere solamente i componenti dell'OdV.

La segnalazione all'OdV può essere effettuata anche oralmente, durante un incontro faccia a faccia con lo stesso (o uno dei suoi membri), previa specifica richiesta da inviargli all'indirizzo e-mail di cui sopra. In tal caso, la segnalazione è documentata dall'OdV o da personale da questo indicato e istruito, mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto successivo del materiale conservato oppure mediante redazione di verbale, al termine della quale la persona segnalante potrà verificare confermare o all'occorrenza rettificare il testo redatto apponendovi in calce la sua sottoscrizione per presa visione e accettazione.

##### (ii) Rheinmetall AG Ombudsman

Per inviare segnalazioni all'Ombudsman – legale indipendente, designato dal Gruppo Rheinmetall AG – occorre seguire le istruzioni riportate nel sito [www.rheinmetall.com](http://www.rheinmetall.com) o andare direttamente al link <https://www.ombudsperson-frankfurt.de/en/contactform/>.

##### (iii) Whistleblowing system – Integrity Line

È inoltre attiva la piattaforma "Integrity Line", gestita dal provider EQS; per le segnalazioni, occorre collegarsi al link <https://rheinmetall.integrityline.org/> e cliccare sul pulsante "Fai una segnalazione". La segnalazione

viene inviata al Dipartimento di Compliance del Gruppo Rheinmetall AG, il quale la inoltra all'OdV – salvi i casi di conflitto di interessi di cui si dirà appresso.

(iv) Speakup - direct, internal compliance contact

La funzione Corporate Compliance, organismo centrale e indipendente del Gruppo Rheinmetall AG, può essere contattata direttamente per le segnalazioni e in diversi modi (posta/telefono/e-mail). Di seguito i contatti: Corporate Compliance, Rheinmetall Platz 1, 40476 Duesseldorf, Phone: +49 2114734233 Email: [speakup@rheinmetall.com](mailto:speakup@rheinmetall.com).

Per informazioni ulteriori in merito a tutti i canali *whistleblowing* creati dal Gruppo Rheinmetall AG si veda: <https://www.rheinmetall.com/en/company/compliance/reporting-violations>

\*

### **Il caso di conflitto di interessi.**

Ove riguardasse l'OdV o singoli membri dell'OdV, la segnalazione andrà trasmessa al Consiglio di Amministrazione di RWMI (in seguito, per brevità, "CdA"), all'indirizzo di posta elettronica [mdoffice@rheinmetall.it](mailto:mdoffice@rheinmetall.it).

Ne deriva che, nei casi anzidetti, qualora la segnalazione fosse effettuata attraverso la piattaforma "Integrity Line" di cui al precedente paragrafo (iii), andrà indicato che la stessa riguarda l'OdV o singoli membri dell'OdV.

Anche questa segnalazione può essere effettuata oralmente previa specifica richiesta da inviare al CdA al suddetto indirizzo di posta elettronica. Per le segnalazioni orali al CdA valgono le modalità indicate sopra per il medesimo tipo di segnalazioni all'OdV.

\*

Quale che sia il canale di segnalazione interna scelto dalla persona segnalante, RWMI assicura che le informazioni trasmesse saranno gestite correttamente e in via confidenziale, in modo che risulti garantita la riservatezza (i) dell'identità della persona segnalante nonché di ogni persona coinvolta oppure menzionata nella segnalazione, così come (ii) del contenuto della segnalazione e della documentazione trasmessa a supporto.

In caso di segnalazioni interne inviate a un soggetto diverso da chi è destinato a riceverle secondo questa Procedura, la segnalazione sarà trasmessa entro 7 (sette) giorni all'OdV (o al CdA, nel caso di conflitto di interessi sopra indicato), il quale ne darà contestuale notizia alla persona segnalante.

### **5.2. I canali di segnalazione esterna e altri mezzi di segnalazione.**

Ferma la preferenza accordata dalla Normativa Whistleblowing, e quindi da questa Procedura, ai canali di segnalazione interna di cui al precedente paragrafo 5.1, è possibile, a certe condizioni, effettuare segnalazioni attraverso canali esterni o altri mezzi di trasmissione della segnalazione, che sono:

(v) Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)

L'ANAC fornisce un canale di segnalazione esterna per disposizione della Normativa Whistleblowing.

Le segnalazioni all'ANAC possono essere effettuate per il tramite di una piattaforma informatica o in forma orale per via telefonica oppure mediante incontro diretto. Informazioni di dettaglio sono reperibili sul sito web istituzionale di ANAC, [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it), e in particolare alla pagina <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

In virtù della preferenza per i canali di segnalazione interna sopra ricordata, ci si può rivolgere all'ANAC solo al ricorrere di una delle seguenti condizioni, previste dalla Normativa Whistleblowing:

- a) non sono attivi canali di segnalazione interna o, se attivi, non sono conformi alla Normativa Whistleblowing;
- b) è stata effettuata una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha motivi fondati – cioè basati su circostanze concrete e allegabili, non su mere illazioni – di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o potrebbe determinare il rischio di ritorsioni – per esempio perché il responsabile ultimo della gestione della segnalazione è coinvolto nella violazione oggetto della segnalazione medesima;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse – per esempio in caso di violazione che richiede un intervento e una soluzione urgenti, per evitare pericoli alla salute e alla sicurezza delle persone o per salvaguardare l'ambiente.

(vi) Divulgazione pubblica

Le violazioni possono essere segnalate mediante divulgazione pubblica, vale a dire rendendole di pubblico dominio attraverso stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

In tal caso, la persona segnalante gode della protezione prevista dalla Normativa Whistleblowing solo al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- a) ha già effettuato una segnalazione interna, che non ha ricevuto riscontro nei termini previsti (3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione), a cui ha fatto seguito la segnalazione esterna, all'ANAC, la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro entro i termini previsti (3 (tre) mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 (sei) mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 (sette) giorni dal ricevimento);
- b) ha effettuato direttamente una segnalazione all'ANAC e non le è stato dato riscontro nei termini previsti, appena sopra richiamati;
- c) ha fondato motivo di ritenere (per il concetto di 'fondato motivo', qui e alla successiva lettera d), si veda al precedente paragrafo (v)c) che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse – per esempio, si consideri una situazione di emergenza, in cui c'è un rischio di danno irreversibile a persone o cose e dove, perciò, è importante che la violazione sia svelata prontamente e in maniera più ampia possibile, affinché i soggetti interessati possano sfuggire a quel rischio;
- d) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione all'ANAC possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, perché, per esempio, ha fondato timore che le prove possano essere occultate o distrutte oppure che chi riceve la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

### **5.3. La denuncia all'autorità giudiziaria.**

È sempre salva la possibilità di rivolgersi all'autorità giudiziaria, per denunciare illeciti rilevanti ai sensi della Normativa Whistleblowing. Al denunciante si applica la protezione prevista dalla Normativa Whistleblowing, così come da questa disciplinata.

## **6. La gestione delle segnalazioni.**

### ***A quali attività è tenuto chi gestisce le segnalazioni interne?***

L'OdV, od ogni altro soggetto organo o ufficio affidatario, ai sensi della presente Procedura, della gestione delle segnalazioni effettuate per il tramite di canali interni (in seguito, per brevità, "**Gestore**"), è tenuto al rispetto delle indicazioni date, in tema, dalla Normativa Whistleblowing e quindi ad assicurare una tempestiva ed efficiente gestione delle segnalazioni nonché la tutela della persona segnalante e delle altre persone coinvolte.

In particolare, il Gestore rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni da tale ricezione e le fornisce, poi, un riscontro circa il seguito della segnalazione: entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso predetto o, in mancanza di questo, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni per l'avviso di ricevimento. Il riscontro da rendersi nel termine di 3 (tre) mesi può riferirsi – lo si vedrà più avanti in questo paragrafo – all'archiviazione della segnalazione o alla sua assunta fondatezza e alle misure prese di conseguenza; ma può pure trattarsi di una comunicazione meramente interlocutoria, che riguarda, cioè, l'attività svolta sino a quel momento giustificando l'esigenza di attività aggiuntive.

Fatto l'avviso di ricevimento, il Gestore va a svolgere, circa la segnalazione ricevuta, un

### **Esame preliminare.**

Detto esame riguarderà l'ammissibilità della segnalazione.

In pratica, il Gestore dovrà anzitutto verificare se la segnalazione provenga da soggetto legittimato a effettuarla e se l'oggetto della segnalazione rientri fra gli ambiti di applicazione della Normativa Whistleblowing. Dopodiché verificherà che il suo contenuto non sia a tal punto generico o contraddittorio o lacunoso (ad esempio, per la produzione di soli documenti senza narrazione di fatti) da non consentirne la comprensione e che non sia manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni di cui alla Normativa Whistleblowing.

Se all'esito di tale esame preliminare risultino mancanti gli elementi essenziali per processare la segnalazione, la stessa sarà archiviata dal Gestore, tenendo traccia delle motivazioni a supporto di questa determinazione e informandone la persona segnalante.

Diversamente, il Gestore darà un seguito alla prima delibazione della segnalazione, svolgendo un'attività di

### **Istruttoria e accertamento.**

In questa fase, il Gestore svolgerà un esame approfondito della vicenda sottopostagli e a tale scopo potrà:

- acquisire elementi necessari alle sue valutazioni in maniera diretta, attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione ricevute dalla persona segnalante;
- interloquire con la persona segnalante, chiedendole, se necessario, chiarimenti o integrazioni;
- sentire la/e persona/e oggetto di segnalazione;
- audire soggetti terzi;

- avvalersi del supporto specialistico di professionisti esterni oppure di altri organi aziendali (per esempio, il collegio sindacale) e/o del personale appartenente ad altre funzioni aziendali, in ragione del tipo di violazione segnalata e delle competenze di quei professionisti e/o organi e/o personale; in questi casi, rimangono fermi gli obblighi di riservatezza a favore della persona segnalante e delle altre persone coinvolte, che il Gestore avrà cura di tutelare e non compromettere; ove, invece, ai fini delle indagini fosse necessario rivelare a professionisti e/o organi e/o personale suddetti i dati della persona segnalante e delle altre persone coinvolte, il Gestore farà in modo che pure i soggetti in questione siano vincolati alla riservatezza e alla confidenzialità richieste dalla Normativa Whistleblowing a protezione di persone segnalanti e coinvolte;
- formulare eventuali raccomandazioni al responsabile della funzione aziendale interessata dalla segnalazione e/o ai vertici aziendali circa l'adozione di misure correttive e/o di controllo nelle aree e sui processi aziendali interessati dalla violazione oggetto di indagine.

Al termine delle attività appena sintetizzate, il Gestore può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandolo, o
- ravvisare la verosimile fondatezza della segnalazione; in questo caso, dovrà subito rivolgersi alle funzioni aziendali interne – competenti in ragione del tipo di segnalazione oggetto d'esame – e ai vertici aziendali per i relativi seguiti. Infatti, non spetta al Gestore attribuire responsabilità individuali o dichiarare la illegittimità degli atti e delle condotte indagate; sarà compito di tali funzioni e organi interni assumere provvedimenti conseguenti agli accertamenti svolti dal Gestore: per esempio, avviare azioni disciplinari per l'applicazione delle relative sanzioni, così come promuovere azioni giudiziarie presso le autorità competenti. Il Gestore stesso potrebbe, ove opportuno (ad esempio, per evitare un suo contributo causale in un illecito penale e nelle conseguenze di esso), rivolgersi immediatamente all'autorità giudiziaria all'esito della sua analisi.

Sia l'archiviazione sia l'assunta fondatezza della segnalazione e le azioni conseguenti andranno comunicate dal Gestore alla persona segnalante.

## **7. La tutela della persona segnalante e delle altre persone coinvolte.**

***Quale protezione spetta alla persona segnalante, ai soggetti a essa equiparati e a chi sia comunque menzionato nella segnalazione, ivi compresa la persona alla quale sia attribuita la violazione?***

Verso la persona segnalante e i soggetti a essa equiparati, di cui alle lettere da i) a l) del paragrafo 3, così come verso le persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, sussiste anzitutto:

### **► L'obbligo di riservatezza.**

In forza di tale obbligo è garantita la riservatezza dell'identità della persona segnalante nonché di quelle coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione e la confidenzialità di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata alla segnalazione, da cui possa direttamente o indirettamente ricavarsi l'identità predetta.

A questo scopo, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali (richiamata al successivo paragrafo 8), sono predisposte misure per mantenere riservate e confidenziali tutte le informazioni di cui sopra.

Pertanto, senza espresso consenso dell'interessato, le informazioni in questione non potranno essere trattate da persone diverse da quelle competenti a riceverle e/o a dare seguito alla segnalazione, le quali sono espressamente autorizzate a trattarle ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Al medesimo fine, le segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Ancora a tutela della riservatezza della persona segnalante, ma nell'ambito del procedimento disciplinare contro il presunto autore della condotta segnalata – procedimento che può seguire alla segnalazione e al lavoro di indagine e accertamento del Gestore –, è previsto che l'identità della persona segnalante non sia rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia basata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa della persona a cui è rivolta la contestazione, detta identità potrà essere rivelata e in generale utilizzata ai fini del procedimento disciplinare ma solo previo espresso consenso della persona segnalante; la quale, perciò, dovrà avere ricevuto preventivo avviso scritto delle ragioni della rivelazione dei suoi dati.

Ne deriva che se la persona segnalante nega l'assenso suddetto, il procedimento disciplinare non potrà essere avviato o proseguito in mancanza di elementi ulteriori sui quali basare la contestazione. Rimane ovviamente ferma, ricorrendone i presupposti, la facoltà di RWMI di denunciare la condotta segnalata all'autorità giudiziaria.

A favore della persona segnalante e dei soggetti a essa equiparati, di cui alle lettere da i) a l) del paragrafo 3, vige poi:

► **Il divieto di ritorsione.**

La Normativa Whistleblowing vieta ogni forma di ritorsione contro la persona segnalante e i soggetti a essa equiparati di cui alle lettere da i) a l) del paragrafo 3; per ritorsione si intende qualsiasi comportamento atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo in ragione della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria e che determini o possa determinare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona e ai soggetti di cui sopra.

Gli atti assunti in violazione del divieto suddetto sono nulli.

La Normativa Whistleblowing fa un elenco di fattispecie ritorsive, che però è solo esemplificativo; dunque, non è tassativo e non esaurisce i casi di ritorsione possibili. Secondo tale elenco 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, là dove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere, da persona segnalante e soggetti a essa equiparati di cui alle lettere da i) a l) del paragrafo 3, le comunicazioni di presunte ritorsioni, per accertamenti ed eventuali provvedimenti di sua competenza ai sensi della Normativa Whistleblowing, quali l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie a carico dell'autore dell'atto ritorsivo.

Invece, l'autorità giudiziaria adita da persona segnalante e soggetti a essa equiparati di cui alle lettere da i) a l) del paragrafo 3 adotta le misure, anche provvisorie, necessarie alla loro personale tutela, ivi compresi l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva, la reintegrazione nel posto di lavoro, il risarcimento del danno e, naturalmente, la dichiarazione di nullità degli atti di ritorsione.

Tutte le tutele di cui sopra sono riconosciute se:

- 1) chi fa una segnalazione o una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria ha fondato motivo di ritenere, e quindi è ragionevolmente convinto, che le informazioni sulle violazioni segnalate o divulgate o denunciate sono veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della Normativa Whistleblowing descritto al paragrafo 2 – ciò significa che colui che agisce in tal senso deve fare un'attenta e diligente analisi delle informazioni in questione, le quali non possono basarsi su semplici supposizioni, voci di corridoio o, anche, notizie di pubblico dominio;
- 2) la segnalazione o la divulgazione pubblica è effettuata rispettando la disciplina prevista dalla Normativa Whistleblowing.

Da sottolineare che la Normativa Whistleblowing prevede:

→ Casi in cui la persona segnalante perde la protezione

La protezione sopra descritta non trova applicazione, infatti, quando sia accertata con sentenza, anche non definitiva di primo grado, (i) la responsabilità penale della persona che ha fatto la segnalazione o la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria, per i reati di diffamazione o di calunnia, oppure, per lo stesso titolo, (ii) la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave. In entrambi i casi la persona condannata è passibile pure di sanzione disciplinare.

La protezione potrà essere ottenuta in seguito ove, nei successivi gradi di giudizio e col passaggio in giudicato della sentenza, sia definitivamente accertata l'assenza della responsabilità penale e civile predetta.

Tale responsabilità, penale e civile, è motivo d'esclusione di un'ulteriore forma di protezione prevista dalla Normativa Whistleblowing a favore della persona segnalante:

► **Le limitazioni di responsabilità per rivelazione o diffusione di alcune categorie di informazioni protette.**

Ai sensi della Normativa Whistleblowing è esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa della persona segnalante e dei soggetti a essa equiparati di cui alle lettere da i) a l) del paragrafo 3, per rivelazione o diffusione di informazioni coperte da obblighi di segreto – eccetto, per quanto qui interessa, quelle coperte da segreto professionale forense o medico e le informazioni classificate – oppure per rivelazione o diffusione di informazioni relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o, ancora, per rivelazione o diffusione di informazioni che offendono la reputazione della persona segnalata o coinvolta.

Va evidenziato che tale esclusione di responsabilità sussiste solo ove (i) al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni vi sia fondato motivo di ritenere che le informazioni sono necessarie a far scoprire la violazione e (ii) chi rivela e diffonde lo fa nel rispetto dei requisiti previsti dalla Normativa Whistleblowing per beneficiare poi della protezione contro le ritorsioni (i.e., fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, violazioni rientranti fra quelle segnalabili, segnalazioni fatte secondo modalità e condizioni di cui alla citata Normativa).

È importante tenere presente, inoltre, che l'accesso illecito alle informazioni non è mai scriminato, cioè se le informazioni sulle violazioni sono acquisite commettendo un reato (per esempio, mediante un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica) resta ferma la relativa responsabilità penale e ogni altra responsabilità connessa (civile amministrativa o disciplinare). Diversamente, non è punibile l'estrazione di informazioni (mediante copia o fotografia) da documenti regolarmente disponibili.

Altra tutela assegnata consiste nel:

► **Divieto di rinunce e transazioni circa diritti e tutele riconosciuti dalla legge alla persona segnalante.**

La Normativa Whistleblowing stabilisce che alla persona segnalante e ai soggetti a essa equiparati di cui alle lettere da i) a l) del paragrafo 3 sia sottratta la disponibilità dei diritti e delle tutele fissate a loro favore dalla medesima Normativa.

Ciò nel senso che sono nulle eventuali rinunce e sono ugualmente nulli eventuali accordi per rinunciare a detti diritti e tutele, a meno che questo avvenga in sedi protette, vale a dire davanti a un giudice, a seguito di un tentativo obbligatorio di conciliazione, o con accordi conciliativi stipulati in sede sindacale o dinanzi a organi di certificazione.

Infine, esiste una specifica misura a sostegno della persona indicata come autore della violazione segnalata (oltre l'obbligo di riservatezza, valido anche a favore di tale soggetto) ed è:

► **Il diritto a difendersi della persona segnalata.**

Secondo la Normativa Whistleblowing la persona segnalata può essere sentita oppure, su sua richiesta, dev'essere sentita, anche attraverso l'acquisizione di sue osservazioni scritte e documenti.

Non è invece riconosciuto, al segnalato, il diritto di essere sempre informato della segnalazione. Tale diritto c'è ed è garantito nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei suoi confronti all'esito della verifica della segnalazione fatta dal Gestore e nel caso in cui detto procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione. Al contrario, nella fase di verifica della segnalazione, vale a dire durante l'attività

istruttoria del Gestore, non può sempre darsi una trasparenza siffatta a favore del segnalato, poiché essa potrebbe pregiudicare lo svolgimento di quell'attività istruttoria e/o di eventuali successive indagini penali intorno alle violazioni denunciate.

## **8. Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.**

### ***Come vengono tenuti e protetti dati e informazioni che RWMI riceve con le segnalazioni interne?***

La ricezione e la gestione di segnalazioni interne ai sensi della presente Procedura, attraverso canali decisi da RWMI e per scopi e con mezzi che rientrano nei piani organizzativi della stessa, fanno sì che, con riguardo ai dati personali veicolati dalle segnalazioni predette, a RWMI spetti il ruolo di titolare del trattamento ai sensi e per gli effetti del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. 196/2003, in materia di protezione dei dati personali (in seguito, per brevità, "**Normativa Privacy**").

In tale qualità e nel rispetto dei principi fissati dalla Normativa Privacy, RWMI tratta i dati personali raccolti con le segnalazioni in modo lecito corretto e trasparente, solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, garantendo che i dati siano (i) adeguati pertinenti e quindi limitati a quanto necessario ai fini predetti, (ii) esatti e aggiornati, (iii) conservati per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e adempimenti annessi, nonché (iv) tenuti in maniera sicura e confidenziale.

I dati personali non rilevanti per la gestione di una segnalazione non sono raccolti o, se accidentalmente raccolti, sono cancellati senza ingiustificato ritardo. I dati rilevanti sono trattati solo da coloro i quali sono autorizzati, in quanto persone preposte a ricevere e gestire le segnalazioni.

Le segnalazioni e i documenti relativi sono conservati per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Resta ferma la possibilità di tempi di conservazione più lunghi per obblighi di legge od ordini dell'autorità ovvero per esigenze di azione e/o difesa in giudizio.

I diritti che la Normativa Privacy riconosce alle persone fisiche con riguardo ai loro dati personali – i.e., il diritto all'informazione, all'accesso, alla rettifica, alla cancellazione, ecc., si vedano gli artt. da 13 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 citato sopra – trovano applicazione anche con riferimento ai dati personali di segnalanti, segnalati e persone a vario titolo interessate dalla segnalazione.

Tuttavia, l'esercizio dei diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del menzionato Regolamento (UE) 2016/679 può subire limitazioni ai sensi della Normativa Whistleblowing, qualora da detto esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Quanto, invece, al diritto all'informazione, a tutti i possibili interessati da una segnalazione (quindi, segnalanti segnalati menzionati facilitatori ecc.) è resa specifica informativa sul trattamento dei loro dati personali nell'ambito della Procedura Whistleblowing; detta informativa, consultabile sul sito web di RWMI al seguente link: <https://www.rheinmetall.com/en>, costituisce parte integrante della presente Procedura.