

**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI
- WHISTLEBLOWING -
DI
SYNERGIE ITALIA S.P.A.**

Revisione/Aggiornamento della procedura
Approvata/o dal Consiglio di Amministrazione
SYNERGIE ITALIA – AGENZIA PER IL LAVORO S.p.A.
con delibera del **11/09/2025**

Sommario

1. INTRODUZIONE E CONTESTO NORMATIVO	2
---	----------

2. OGGETTO E FINALITÀ	3
2.1. Il sistema whistleblowing di Synergie Italia S.p.A.	3
3. DEFINIZIONI	3
4. DESTINATARI	4
5. SEGNALAZIONE DELLA VIOLAZIONE	4
5.1. Chi può fare segnalazioni di illeciti e violazioni	4
5.2 Oggetto della segnalazione	4
5.3 Segnalazioni non tutelate dalla disciplina whistleblowing	5
5.4 Forma e contenuto minimo delle segnalazioni interne	6
6. TUTELE	6
6.1 Garanzie di riservatezza	6
6.2 Divieto di atti ritorsivi o discriminatori	6
7. CANALI DI SEGNALAZIONE	7
7.1 Canali di segnalazione interna	7
7.1.1 Gestore dei canali di segnalazione interna	8
7.1.2 Segnalazioni inviate a soggetti diversi dal gestore incaricato	8
7.1.3 Gestione dei conflitti d'interesse	8
8. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA	8
8.1 Segnalazione all'ANAC	8
8.2 Divulgazione pubblica	8
9. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	9
9.1 Ricezione della segnalazione	9
9.2 Valutazione di ammissibilità della segnalazione	9
9.3 Indagine	10
9.4 Chiusura della segnalazione	10
9.5 Reporting	10
10. SANZIONI	10
10.1 Sistema disciplinare	10
11. CONSERVAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA	11
12. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	11
13. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	11
INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	12
(WHISTLEBLOWING)	12

1. INTRODUZIONE E CONTESTO NORMATIVO

Il Decreto Legislativo n. 24/2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, abroga la disciplina previgente in materia di whistleblowing (d.lgs. 179/2017) e racchiude in un unico testo normativo – per il settore pubblico e privato – il regime

di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo (cd. whistleblower). Più in generale, il framework normativo di riferimento è il seguente:

- Direttiva (UE) 2019/1937
- Decreto Legislativo 24/2023
- Linee guida ANAC in materia di whistleblowing del 12/7/2023
- Regolamento UE 2016/679
- Decreto Legislativo 196/2003
- Decreto Legislativo 231/2001

E inoltre:

- Modello Organizzativo 231 di Synergie Italia S.p.A.
- Procedura whistleblowing del Gruppo Synergie
- Codice Etico di Synergie Italia S.p.A.

2. OGGETTO E FINALITÀ

2.1. Il sistema whistleblowing di Synergie Italia S.p.A.

Il Gruppo Synergie, in conformità alle disposizioni degli artt. 6, 8 e 17 della Legge del 9 dicembre 2016 nota come "Legge Sapin II" modificata dalla Legge n. 2022-401 del 21 marzo 2022, volta a migliorare la protezione degli informatori e integrata dal Decreto n. 2022-1284 del 3 ottobre 2022 (in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937) ha adottato una procedura di segnalazione whistleblowing applicabile alla società capogruppo Synergie SE e a tutte le sue controllate, dirette e indirette (il "Gruppo").

Il presente documento (d'ora in avanti anche la "Procedura") integra la Policy di Gruppo per descrivere le caratteristiche del sistema per la gestione del *whistleblowing* implementato da **Synergie Italia agenzia per il lavoro S.p.A.** (di seguito anche "Synergie Italia" o la "Società") in conformità alle disposizioni del D. lgs. 24/2023 (attuativo per l'Italia della Direttiva (UE) 2019/1937) e alla normativa nazionale vigente. A tal fine la Procedura definisce:

- l'ambito di applicazione del sistema di segnalazione;
- i soggetti che possono effettuare una segnalazione;
- il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- i canali interni attraverso i quali è possibile effettuare una segnalazione;
- i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, incluse le tutele rivolte al soggetto segnalante, al soggetto coinvolto (c.d. segnalato) e ai soggetti eventualmente menzionati, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- il processo di gestione delle segnalazioni nelle sue varie fasi, con l'identificazione dei ruoli, delle responsabilità e delle modalità operative.

La Procedura è conforme ai contenuti della Policy di Gruppo, che si intendono qui interamente richiamati, ove compatibili. In caso di contrasto prevalgono le previsioni della Procedura di Synergie Italia.

3. DEFINIZIONI

- **"violazione"** o **"violazioni"**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Synergie Italia;
- **"informazioni sulle violazioni"**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico rilevante, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **"persona segnalante"** o **"Segnalante"** o **"Reporter"** o **"Whistleblower"**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **"facilitatore"**: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **"contesto lavorativo"**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile;
- **"segnalato"** o **"persona coinvolta"**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

- **“ritorsione/”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **“Gestore della segnalazione”**: la gestione è esternalizzata e affidata ad un soggetto esterno esperto in ambito della compliance, gestione delle segnalazioni whistleblowing e in indagini di natura contabile-finanziaria;
- **“Destinatari”**: per le finalità della presente Procedura si intendono, come di seguito meglio identificati: i dipendenti della Società; tutti gli stakeholders della Società; la persona segnalante; la persona segnalata; il gestore della segnalazione e le funzioni aziendali eventualmente coinvolte nelle attività conseguenti;
- **“Dipendente/”**: la persona fisica che presta la propria attività lavorativa a favore della Società sulla base di un contratto di lavoro o in ragione del ruolo ricoperto (ivi inclusi gli amministratori della società);
- **“Stakeholder”**: persona od organizzazione che può influenzare, essere influenzata, o percepire sé stessa come influenzata, direttamente o indirettamente, da una decisione o attività della Società. Lo stakeholder può essere interno o esterno alla Società e includere, a titolo esemplificativo, dipendenti (inclusi i lavoratori assunti a scopo di somministrazione) e collaboratori, candidati, terze parti (clienti, fornitori, consulenti e professionisti), investitori, autorità di regolamentazione;
- **“Modello 231”**: il Modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs 231/2001.
- **“Organismo di Vigilanza”** (anche **“OdV”**): ai sensi dell'art 6, comma 1 lett. b) del D. Lgs 231/2001, l'organo responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l'efficacia del Modello 231 della Società, di segnalarne eventuali deficienze e/o necessità di aggiornamento.
- **“Gruppo Synergie”** o **“Gruppo”**: si intende la società di diritto francese Synergie S.E., le sue divisioni aziendali, le società controllate (tra cui Synergie Italia S.p.A.), partecipate e le società affiliate in tutto il mondo.

4. DESTINATARI

La presente Procedura si applica nei confronti di tutti i Destinatari (come sopra definiti), che intendono segnalare informazioni relative alle violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 24/2023 attraverso i canali interni della Società.

5. SEGNALEZIONE DELLA VIOLAZIONE

5.1. Chi può fare segnalazioni di illeciti e violazioni

Chiunque nell'ambito del proprio *contesto lavorativo* venga a conoscenza oppure abbia il fondato sospetto che si sia verificata, o possa verificarsi, una condotta illecita e/o una violazione, può segnalarla in conformità alla presente Procedura astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di approfondimento e/o indagine. In particolare, le segnalazioni possono essere effettuate da:

- a) I dipendenti di Synergie Italia¹;
- b) I candidati, se l'informazione sulla violazione è stata acquisita durante il processo di selezione;
- c) I titolari di un rapporto di collaborazione, ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso Synergie Italia;
- d) I lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Synergie Italia (es. i fornitori o gli appaltatori);
- e) I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore di Synergie Italia;
- f) Gli stagisti, i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Synergie Italia;
- g) Gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

5.2 Oggetto della segnalazione

Costituiscono oggetto di segnalazione le informazioni relative a:

- violazioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, durante lo svolgimento delle proprie mansioni o in ogni caso in ragione del rapporto in essere o passato con la Società;
- condotte volte ad occultare la violazione²;
- violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritenga si possano verificare in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

¹ lavoratori subordinati, anche part-time; lavoratori con contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, di somministrazione di lavoro; lavoratori in prova; ex lavoratori (se l'informazione sulla violazione è stata acquisita durante rapporto di lavoro).

² Per esempio, occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Le informazioni sulle violazioni segnalabili tramite i canali interni della Società possono riguardare:

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231 della Società;
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'Allegato al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell'UE indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell'Allegato al Decreto), relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE³;
- 4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno⁴;
- 5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE.

Inoltre, possono essere segnalate questioni di etica o di *compliance* qualora rappresentino sospette violazioni del Codice Etico della Società. A titolo esemplificativo e non esaustivo, le segnalazioni possono riguardare sospette condotte o presunte violazioni in materia di: • corruzione; • frodi, appropriazione indebita o riciclaggio; • conflitto di interessi; • discriminazione, molestie, mobbing e altre questioni di diritto del lavoro; • omaggi e regalie; • information security; • privacy; • salute e sicurezza sul lavoro; • ambiente; • diritto della concorrenza (Antitrust).

5.3 Segnalazioni non tutelate dalla disciplina whistleblowing

Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina del whistleblowing le segnalazioni:

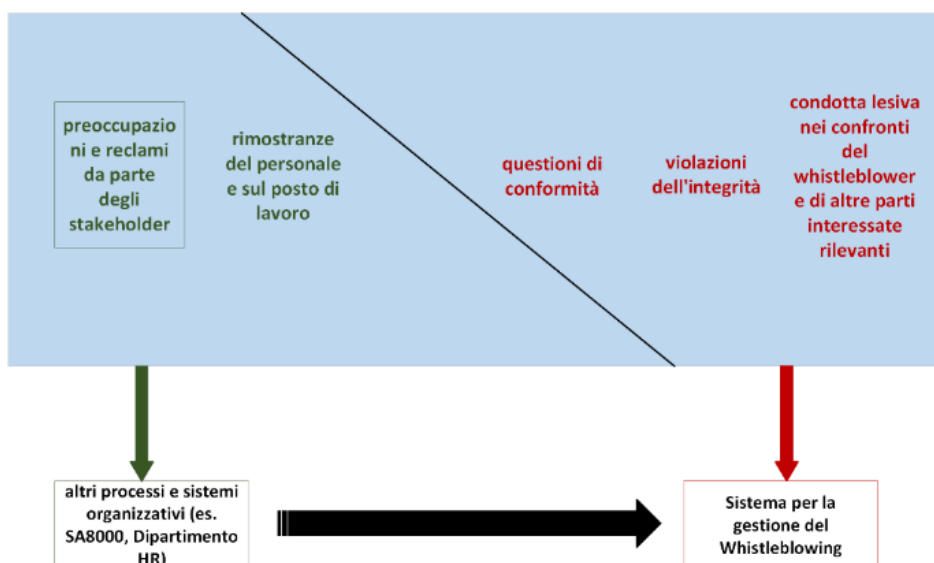
- relative a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante, o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate o con i colleghi⁵;
- fondate su meri sospetti o voci, salvo che il Segnalante, pur non certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ritenga altamente probabile, in base alle proprie conoscenze, che si sia effettivamente verificato il fatto illecito riportato;
- riguardanti violazioni già disciplinate in via obbligatoria da atti dell'UE o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione di riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente;
- relative a violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- relative a fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- consistenti in reclami commerciali;
- riguardanti richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Società ai sensi degli artt. 15-22 del Regolamento UE 2016/679 (c.d. "GDPR") per le quali si rimanda alla procedura in uso presso la Società. Qualora dette circostanze risultino rilevanti anche ai sensi del Modello Organizzativo 231 potranno essere oggetto di Segnalazione, come previsto dalla presente Procedura.

Le Segnalazioni rientranti nelle predette tipologie, sebbene escluse dalle tutele del *whistleblowing*, verranno inoltrate dal Gestore del canale di segnalazione alle funzioni aziendali competenti (es. Direzione HR), che le tratteranno e gestiranno secondo le procedure relative ai processi e alle attività aziendali interessate.

³ A titolo esemplificativo: le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea.

⁴ A titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato.

⁵ In tali circostanze è possibile rivolgersi al Dipartimento HR e/o al proprio responsabile gerarchico.



5.4 Forma e contenuto minimo delle segnalazioni interne

Affinché venga dato seguito a una segnalazione, anche inviata in forma anonima, la stessa deve:

- 1) essere effettuata in buona fede;
- 2) essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti;
- 3) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante.

A tal fine è necessario⁶ che il Segnalante:

- a) riporti una descrizione dettagliata della (presunta) violazione, con l'indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi (o potrebbero essere commessi) i fatti, i comportamenti e/o le omissioni descritte;
- b) identifichi l'autore della (presunta) condotta illecita (c.d. segnalato) specificando qualsiasi elemento che ne consenta l'identificazione (nominativo/funzione/ruolo aziendale);
- c) indichi eventuali testimoni o soggetti in qualche modo coinvolti nella circostanza di cui alla lett. a).

È facoltà del Segnalante indicare le proprie generalità e/o allegare documenti che possono comprovare e/o circostanziare ulteriormente quanto dichiarato.

6. TUTELE

Le tutele previste dalla normativa sul whistleblowing consistono principalmente (i) nella **garanzia di riservatezza e confidenzialità** e (ii) nel **divieto di atti ritorsivi o discriminatori**.

6.1 Garanzie di riservatezza

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni in assenza del suo esplicito consenso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

6.2 Divieto di atti ritorsivi o discriminatori

Sono vietati atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante e ogni violazione in tal senso comporterà l'avviamento di un iter disciplinare e l'applicazione delle misure previste nel Codice Disciplinare e/o nel

⁶ Elementi obbligatori ai fini della corretta gestione della segnalazione ovvero della verifica della sua ammissibilità.

Modello 231 della Società. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono atto ritorsivo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) 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.

Il predetto divieto si estende, inoltre, anche • ai facilitatori; • ai parenti⁷ che operano nello stesso contesto lavorativo; • ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno lui un rapporto abituale e corrente; • agli enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

7. CANALI DI SEGNALAZIONE

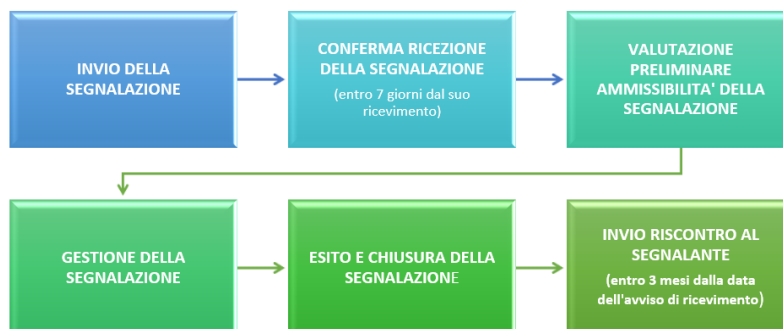
7.1 Canali di segnalazione interna

Synergie Italia favorisce e promuove la cultura della trasparenza e della comunicazione delle segnalazioni, pertanto, chi intende effettuare una segnalazione può:

1. Utilizzare la piattaforma "Integrity Line"⁸, accessibile via web dal sito <https://synergie.integrityline.com/> oppure attraverso la pagina pubblicata sul sito www.synergie-italia.it. L'accesso è garantito 24 ore su 24, 7 giorni su 7 e il sistema assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali durante tutto il processo di segnalazione, anche tramite crittografia;
2. Richiedere un incontro diretto⁹, che verrà fissato entro un termine ragionevole dalla data della richiesta, utilizzando preferibilmente la piattaforma Integrity Line, che è dotata di misure di sicurezza adeguate e garantisce la tutela della riservatezza.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse riguardare fattispecie ex D.Lgs. 231/01, la stessa verrà indirizzata per competenza all'Organismo di Vigilanza, per le successive valutazioni ed approfondimenti.

Si ricorda che è inoltre attivo un canale di comunicazione diretto con l'Organismo di Vigilanza mediante l'indirizzo e-mail odv@pec.synergie-italia.it.



⁷ Le persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

⁸ La piattaforma consente il caricamento di file audio e/o di testo e/o documenti.

⁹ La segnalazione raccolta tramite incontro di persona, previo consenso del Segnalante, può essere documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il quest'ultimo caso il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

7.1.1 Gestore dei canali di segnalazione interna

Le segnalazioni vengono raccolte ed esaminate dal Gestore della segnalazione, (i) appositamente incaricato¹⁰, (ii) dotato di professionalità e competenze specifiche ovvero formato in materia di whistleblowing e privacy, (iii) dotato della necessaria indipendenza, autonomia e imparzialità.

Ricevuta una segnalazione il Gestore della segnalazione:

- a) rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- c) in coordinamento con le funzioni *Legal, Compliance e/o Internal audit*, dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) si interfaccia, ove necessario, con altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione ai fini dell'eventuale analisi e conseguente *istruttoria* riguardante la Segnalazione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al D. lgs. 24/2023, al GDPR ed alla presente Procedura;
- e) svolge, ove ritenuto necessario e richiesto da Synergie Italia, attività di *indagine* anche con il coinvolgimento di altre funzioni o figure aziendali e/o di consulenti esterni, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al D. lgs. 24/2023, al GDPR e alla presente Procedura;
- f) fornisce riscontro al Segnalante entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione (o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione) e, in ogni caso, lo informa della chiusura della segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione whistleblowing sia relativa (i) a violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs. 231/2001 e/o (ii) a violazioni del Modello Organizzativo 231 (e non riguardi Violazioni ascrivibili all'OdV stesso o ad uno dei suoi componenti) il Gestore della segnalazione informa tempestivamente l'OdV, mediante apposito flusso informativo, della ricezione della segnalazione, del suo contenuto e del seguito che alla stessa viene dato.

7.1.2 Segnalazioni inviate a soggetti diversi dal gestore incaricato

Se la Segnalazione viene presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, la medesima segnalazione deve essere trasmessa a quest'ultimo da parte del ricevente entro 7 (sette) giorni dal ricevimento, provvedendo a darne avviso scritto al Segnalante.

7.1.3 Gestione dei conflitti d'interesse

Nei casi in cui la Segnalazione concerna fatti e/o condotte riguardanti il Gestore della segnalazione ovvero il soggetto o l'ufficio da lui coinvolto per lo svolgimento delle indagini, il Segnalante può inviare la segnalazione alla holding francese Synergie SE, sempre per il tramite della piattaforma "Integrity Line".

8. CANALE DI SEGNALE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

8.1 Segnalazione all'ANAC

Il Segnalante può presentare una "segnalazione esterna" mediante i canali messi a disposizione dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) se, al momento della presentazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- nell'ambito del proprio contesto lavorativo non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna oppure tale canale, anche se obbligatorio, non è stato istituito ovvero lo stesso, anche se previsto, non è stato attivato;
- il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dal D. lgs. 24/2023;
- la Segnalazione effettuata con canale interno non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondati motivi – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per eventuali approfondimenti si rimanda al sito web di ANAC (<https://www.anticorruzione.it/>).

8.2 Divulgazione pubblica

Il Segnalante che effettua una "divulgazione pubblica" gode delle tutele previste dal D. lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

¹⁰ Ai sensi dell'art. 4 del D. lgs. 24/2023 e degli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. lgs. 196/2003.

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal Dlgs 24/2023 e non gli è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

9. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Il processo di gestione delle segnalazioni interne prevede le seguenti fasi operative:

- 1) ricezione della segnalazione;
- 2) valutazione di ammissibilità della segnalazione;
- 3) indagine;
- 4) chiusura della segnalazione;
- 5) reporting;
- 6) conservazione delle segnalazioni.

9.1 Ricezione della segnalazione

A seguito della ricezione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni invia al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione¹¹.

Nel caso in cui la Segnalazione sia presentata a un soggetto diverso rispetto al Gestore delle Segnalazioni (es. funzione aziendale) e qualificata come segnalazione ex D. lgs. 24/2023 dal Segnalante (per esempio, descrivendola come “segnalazione di illecito”, “segnalazione whistleblowing”, etc.), il ricevente la trasmette tempestivamente al canale di segnalazione mediante la piattaforma “Integrity Line”, entro 7 giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia scritta della trasmissione al Segnalante¹². Nei casi di conflitti d’interesse, si applica quanto previsto al paragrafo 6.1.3.

9.2 Valutazione di ammissibilità della segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni, in coordinamento con le funzioni *Legal, Compliance e/o Internal audit* di Synergie Italia, dopo aver ricevuto la segnalazione e inviato l’avviso della ricezione stessa:

- dà **diligentemente seguito** alla segnalazione per individuarne il potenziale ambito normativo di riferimento (es. anticorruzione, riciclaggio, ambiente, normativa 231, etc.) ed effettuare una prima valutazione di fondatezza;
- mantiene le **interlocuzioni** con il Segnalante;
- se necessario, **richiede al Segnalante ulteriori informazioni o documentazione** integrativa;
- informa l’OdV nei casi in cui la Segnalazione riguardi violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello 231;
- valuta se la segnalazione è rilevante e/o trattabile.

TIPOLOGIA SEGNALAZIONE	DESCRIZIONE
NON RILEVANTE	Segnalazione non riconducibile a “violazioni” ammissibili di cui alla presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nella definizione di “persona segnalante”. In questo caso, se la segnalazione è sufficientemente circostanziata ma esula dall’ambito applicativo della presente procedura, il Gestore della Segnalazione può sottoporla all’attenzione delle Funzioni aziendali ritenute competenti.
NON TRATTABILE	Segnalazione manifestamente infondata oppure non sufficientemente. In questo caso, il Gestore della Segnalazione archivia la Segnalazione formulando adeguate motivazioni e informa il segnalante.
RILEVANTE E TRATTABILE	Segnalazione ritenuta non manifestamente infondata, sufficientemente circostanziata e rientrante nell’ambito applicativo della presente Procedura. In tal caso il Gestore della Segnalazione dà avvio alla fase di indagine.

Ai fini della valutazione di ammissibilità e della conseguente classificazione della segnalazione (non rilevante; non trattabile; rilevante e trattabile) essa dev’essere esaminata tenendo conto del rischio, cioè della probabilità di verifica dell’illecito segnalato e del suo potenziale impatto¹³.

¹¹ Tale avviso di ricevimento non costituisce conferma espressa o ammissione tacita dell’ammissibilità e/o fondatezza della Segnalazione.

¹² Le medesime considerazioni valgono nel caso in cui il Segnalante non abbia qualificato espressamente la segnalazione come “segnalazione whistleblowing” ma il ricevente (es. funzione HR) ritenga che la stessa rientri nel perimetro delineato dal D. lgs. 24/2023.

¹³ Per esempio, utili indicazioni possono trarsi dai seguenti parametri:

9.3 Indagine

Quando la segnalazione risulta “rilevante e trattabile” il Gestore delle Segnalazioni, su richiesta e in coordinamento con le funzioni *Legal, Compliance e/o Internal audit*:

- a) avvia le analisi e indagini interne ritenute necessarie ai fini dell'accertamento dei fatti segnalati, coinvolgendo, ove necessario, le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione e/o l'OdV;
- b) ove necessario, richiede al Segnalante ulteriori informazioni e/o documentazione e lo aggiorna circa l'avvio e lo stato di avanzamento dell'istruttoria;
- c) può sentire il Segnalato (ovvero lo sente, su sua richiesta);
- d) ove necessario ai fini dell'istruttoria, si avvale del supporto di periti o consulenti o società specializzate esterni alla Società, fornendo le dovute garanzie di riservatezza e tutela di cui alla presente procedura;
- e) conclude l'istruttoria in qualunque momento, se nel corso della medesima viene accertata l'infondatezza della Segnalazione.

9.4 Chiusura della segnalazione

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni fornisce *riscontro*¹⁴ al Segnalante mediante la piattaforma, riguardo al *seguito* che è stato dato (o che s'intende dare) alla Segnalazione.

9.5 Reporting

Il Gestore della segnalazione, in coordinamento con le funzioni *Legal, Compliance e/o Internal audit*, informa per iscritto con periodicità almeno annuale i seguenti soggetti riguardo alle attività svolte e al loro esito, tramite invio di un report sintetico contenente informazioni di tipo statistico e quantitativo (es. numero di segnalazioni ricevute, categorizzazione delle stesse ai sensi del paragrafo 8.2, etc.), e con anonimizzazione di ogni dato da cui possa evincersi l'identità del segnalante e/o del segnalato e/o degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione e nel suo processo di invio:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza 231, nell'ambito dei flussi informativi previsti dal Modello 231;
- Direzione Conformità di Gruppo.

L'adozione di eventuali provvedimenti a seguito dell'accertamento di violazioni oggetto di segnalazione o, in ogni caso, a seguito di segnalazioni pervenute tramite i canali di segnalazione interna whistleblowing è responsabilità e di competenza del Consiglio di Amministrazione e/o delle funzioni aziendali interessate (es. Direzione HR).

Il Consiglio d'Amministrazione e/o le funzioni aziendali coinvolte devono informare tempestivamente e tenere aggiornato il Gestore della segnalazione circa i provvedimenti adottati (e/o che si intendono adottare) per consentirgli di fornire riscontro al Segnalante.

10. SANZIONI

10.1 Sistema disciplinare

La violazione e/o il mancato rispetto di quanto contenuto e previsto nella presente Procedura può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nelle ipotesi previste dalla legge.

La Società può infatti imporre sanzioni disciplinari così come previste dal Codice Disciplinare della Società, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e/o dal Modello Organizzativo 231, nei confronti:

- del Segnalato, se le Segnalazioni risultano infondate;
- del Segnalante che ha effettuato una Segnalazione in mala fede e/o con dolo e/o con colpa;

-
- Se la segnalazione non rientra nel perimetro del whistleblowing, va gestita in conformità ad altra procedura?
 - L'illecito deve essere segnalato alle forze dell'ordine o alle autorità di regolamentazione?
 - Vi è un'immediata necessità di interrompere o sospendere le attività aziendali?
 - Esiste un rischio immediato per la salute e la sicurezza?
 - Esiste un rischio immediato per i diritti umani o per l'ambiente?
 - Vi è un'esigenza immediata di proteggere le prove prima che siano eliminate o distrutte?
 - Esiste un rischio per le funzioni, i servizi e/o la reputazione dell'organizzazione?
 - La continuità aziendale sarà influenzata dal rapporto in fase di indagine?
 - Il rapporto di illeciti potrebbe suscitare l'interesse da parte dei media?
 - Sono disponibili ulteriori informazioni di conferma?
 - Gli illeciti sono stati segnalati in precedenza?
 - In che modo il whistleblower ha ottenuto le informazioni?

¹⁴ Ai fini di questa procedura, per “*riscontro*”: si intende la comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; per “*seguito*” si intende l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

- di coloro i quali commettano ritorsioni nei confronti del Segnalante, ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni, violino gli obblighi di riservatezza come sopra descritti;
- di coloro i quali, avendone obbligo ai sensi della presente Procedura e/o della normativa vigente, non abbiano dato seguito alle Segnalazioni ricevute e/o abbiano ommesso una o più delle attività di cui ai precedenti paragrafi.

Il procedimento disciplinare è avviato e gestito dalla Direzione HR in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra violazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

10.2 Limitazione di responsabilità della persona segnalante

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

11. CONSERVAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

Responsabile della conservazione e dell'aggiornamento pratico e formale della presente procedura è il Compliance Officer della Società.

12. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

La Società renderà disponibile la presente Procedura a tutti i suoi *stakeholder* tramite una sezione dedicata del proprio sito web e la intranet, inoltre, garantirà ai suoi dipendenti e al Gestore delle segnalazioni adeguati percorsi formativi in materia di whistleblowing. La Società effettuerà ogni ulteriore iniziativa di sensibilizzazione per incentivare l'utilizzo dei canali di segnalazione interna.

13. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Le attività di trattamento di dati personali correlate alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni sono effettuate dalla Società in qualità di Titolare del trattamento, nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per un periodo non superiore a cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione della chiusura della procedura di segnalazione; al termine di tale periodo, i dati personali verranno definitivamente cancellati ovvero resi anonimi in modo permanente, salva la necessità di conservarli per finalità legate alla difesa in giudizio.

L'informativa sul trattamento dei dati è resa disponibile all'interno della piattaforma e sui siti web della Società ed è allegata alla presente procedura (rif. Allegato 1).

Allegato 1**INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI
(WHISTLEBLOWING)****TITOLARE DEL TRATTAMENTO**

SYNERGIE ITALIA AGENZIA PER IL LAVORO S.P.A.

Sede legale in via Pisa 29 - 10152 Torino

Recapito e-mail: responsabile.conformita@synergie-italia.it

RESPONSABILE PROTEZIONE DATI DEL GRUPPO SYNERGIE

SYNERGIE, 160 Bis rue de Paris, 92100 Boulogne-Billancourt - FRANCE

Recapito e-mail: dpo@synergie.fr

CATEGORIE DI SOGGETTI INTERESSATI

Il segnalante; • il segnalato; • i soggetti eventualmente menzionati nella segnalazione; • i facilitatori; • i parenti che operano nello stesso contesto lavorativo; • i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno lui un rapporto abituale e corrente.

CATEGORIE DI DATI TRATTATI E FONTE DEI DATI

Dati identificativi del segnalante e/o dei soggetti segnalati o eventualmente menzionati; • Dati relativi al rapporto contrattuale con Synergie Italia nonché ogni ulteriore Dato Personale contenuto nella segnalazione riferibile a tali soggetti.

FINALITA' E BASI GIURIDICHE DEL TRATTAMENTO

I Dati Personali raccolti saranno trattati per gestire la segnalazione e svolgere gli accertamenti e le indagini su quanto segnalato. Per tale finalità la base giuridica del trattamento è la necessità di adempiere agli obblighi legali a cui è sottoposto il Titolare in materia di "whistleblowing" (art. 6, co. 1, lettera c del Reg. UE 2016/679).

Il trattamento dei Dati Personali dal quale può evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante e/o la rivelazione di quest'ultima a persone diverse da quelle competenti a ricevere e/o a dare seguito alle segnalazioni può essere effettuato esclusivamente sulla base del consenso del Segnalante (art. 6, co. 1, lettera a del Reg. UE 2016/679).

Il conferimento dei dati relativi alla segnalazione è necessario per poter adempiere agli obblighi di legge e dar corso alla segnalazione. Il loro mancato, parziale o inesatto conferimento potrebbe avere come conseguenza l'impossibilità di gestire la segnalazione.

PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI

I Dati Personali sono conservati per un periodo massimo di cinque anni dalla ricezione della segnalazione. Al termine di tale periodo, i Dati Personali verranno definitivamente cancellati ovvero resi anonimi in modo permanente, salva la necessità di conservarli per finalità legate alla difesa in giudizio.

DESTINATARI DEI DATI

SYNERGIE non trasferirà i Dati Personali a Destinatari che si trovano al di fuori dello Spazio Economico Europeo e, nei limiti delle suddette finalità, potrà condividerli con:

- Organismo di Vigilanza ex D. lgs. 231/2001;
- Consulenti esterni e/o altre strutture/funzioni aziendali (es. Direzione HR);
- Fornitore della piattaforma informatica e soggetto esterno incaricato della gestione del canale di segnalazione, entrambi responsabilizzati ai sensi dell'art. 28 del Gdpr;
- Istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia.

In ogni caso l'identità del segnalante non verrà rivelata a terzi diversi dai soggetti autorizzati in assenza del suo consenso.

DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Nei limiti della normativa applicabile, gli interessati hanno il diritto di chiedere a SYNERGIE, in qualunque momento, l'accesso, la rettifica, la limitazione o la cancellazione dei Dati Personali, oppure revocare il consenso eventualmente prestato senza che ciò pregiudichi la liceità del trattamento effettuato anteriormente alla revoca. Non è prevista alcuna conseguenza in caso di rifiuto.

Tali diritti non possono essere esercitati qualora da ciò possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

Per l'esercizio dei diritti è possibile utilizzare la piattaforma "Integrity Line" oppure scrivere a responsabile.conformita@synergie-italia.it.

In ogni caso è possibile proporre reclamo all'Autorità di controllo competente (Garante per la Protezione dei Dati Personali) qualora si ritenga il trattamento dei Dati Personali contrario alla normativa vigente.