

# MANUALE DELLE PROCEDURE

RSM Società di Revisione e Organizzazione Contabile S.p.A.

---

## *Sezione V*

### *Altre procedure*

---

## *V3*

### *Whistleblowing*

Dicembre 2023

**Per uso Interno**

RSM Società di Revisione e Organizzazione Contabile S.p.A. è un membro della rete RSM e opera come RSM. RSM è il nome commerciale usato dai membri della rete RSM. Ciascun membro della rete RSM è una società di consulenza indipendente, ciascuna delle quali esercita autonomamente la propria attività. La rete RSM non è di per sé un'entità giuridica separata di qualsiasi natura in qualsiasi giurisdizione. La rete RSM è amministrata da RSM International Limited, una società registrata in Inghilterra e Galles (numero della società 4040598) di cui la sede legale è al 50 di Cannon Street, London, EC4N 6JJ, United Kingdom. Il marchio RSM e gli altri diritti di proprietà intellettuale usati dai membri della rete sono di proprietà di RSM International Association, associazione che fa riferimento all'articolo 60 e seguenti del Codice Civile svizzero con sede a Zug.

## Sommario

Termini e definizioni .....	3
1. Finalità della Procedura .....	5
2. Segnalazioni di Whistleblowing.....	5
2.1 Segnalante e altri soggetti tutelati .....	6
2.2 Caratteristiche e contenuto delle segnalazioni .....	7
2.2.1 Illeciti che possono essere segnalati.....	8
2.2.2 Esclusioni .....	9
2.3 Segnalazioni anonime.....	10
2.4 Ufficio Whistleblowing .....	10
2.4.1 Gestione delle segnalazioni.....	10
2.5 Modalità di segnalazione (Canale interno) .....	12
2.6 Tutele a favore del segnalante e degli altri soggetti tutelati.....	13
2.6.1 Riservatezza e Anonimato.....	13
2.6.2 Ritorsioni .....	14
2.6.3 Limitazione di responsabilità del segnalante.....	15
2.7 Tempistiche di gestione delle segnalazioni.....	15
2.8 Canale esterno (Autorità Nazionale Anticorruzione) .....	16
2.9 Sanzioni amministrative irrogate dall'A.N.A.C. ....	17
2.10 La gestione del trattamento dei dati personali.....	17
2.11 Formazione.....	18
2.12 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza .....	19
3. Diversity&Inclusion.....	19
4. Documenti richiamati nella procedura .....	21

## Termini e definizioni

**RSM Società di Revisione e Organizzazione Contabile S.p.A.:** RSM Società di Revisione e Organizzazione Contabile S.p.A., con sede in Via San Prospero, 1 – 20121 Milano (MI).

**A.N.A.C.:** l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

**Collaboratori:** coloro che prestano la propria attività lavorativa sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratti a progetto, lavoratori somministrati).

**Consulenti:** coloro che agiscono nell'interesse della Società sulla base di apposito mandato o di altro rapporto di consulenza o collaborazione.

**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.

**Decreto *Whistleblowing*:** Decreto Whistleblowing recante "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/137 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

**Destinatari:** tutti i soggetti, persone fisiche e giuridiche, che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti contrattuali con la Società.

**Dipendenti:** tutti i lavoratori subordinati della Società.

**Divulgazione pubblica:** l'atto con cui si rendono di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

**Facilitatore:** una persona fisica che assiste il Soggetto Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**General Data Protection Regulation o GDPR:** Regolamento UE n. 2016/679 e s.m.i.

**Riscontro:** comunicazione al Soggetto segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

**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 che provoca o può provocare al Soggetto Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

**Segnalazione esterna di una violazione (o Segnalazione esterna):** l'atto, in forma scritto o orale, con il quale il Soggetto Segnalante segnala all'A.N.A.C. un comportamento, che viola le disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

**Segnalazione interna di una violazione (o Segnalazione interna):** l'atto in forma scritta o orale, con il quale il Soggetto Segnalante segnala al Responsabile del procedimento un comportamento, che viola le disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

**Segnalazione:** la comunicazione, scritta od orale, con cui si segnala una Violazione.

**Ufficio Whistleblowing:** Il soggetto, nominato dal Consiglio di amministrazione della Società al quale sono assegnate le attività connesse alla gestione delle segnalazioni.

**Violazioni:** Una "condotta illecita" attraverso qualsiasi atto e/o fatto od omissione, verificatosi nello svolgimento o comunque nel contesto dell'attività lavorativa della Società.

## 1. Finalità della Procedura

RSM Società di Revisione e Organizzazione Contabile S.p.A. (di seguito "RSM" o la "Società") adotta la presente procedura al fine di definire le modalità di invio e di gestione delle segnalazioni di Whistleblowing, in ottemperanza al D.lgs. 24/2023, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali e dell'Unione Europea.

## 2. Segnalazioni di Whistleblowing

Il 10 marzo 2023 è entrato in vigore il D.lgs. n. 24, di recepimento della Direttiva UE n. 2019/1937, riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e normative nazionali" (c.d. Decreto Whistleblowing).

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al soggetto – che si trova in una delle situazioni riportate nel § 2.1. e qualificato come segnalante – che invia una segnalazione relativa a una violazione di normative nazionali o comunitarie, appresa nell'ambito del contesto lavorativo, come meglio precisato di seguito. La segnalazione di Whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

La procedura è quindi volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il segnalante e gli altri soggetti protetti dalla normativa. L'obiettivo perseguito dal presente paragrafo è quello di fornire chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

In ottemperanza dell'art. 4, c. 1, D.lgs. 24/2023, la Società ha adottato un canale di invio delle segnalazioni interno. La Società ha, inoltre,

- pubblicato la procedura, tramite condivisione nella cartella di rete, garantendo adeguata informativa a tutti i soggetti identificati come segnalanti nel § 2.1;
- dato evidenza, secondo determinati presupposti, di effettuare una segnalazione all'A.N.A.C., Autorità Nazionale Anticorruzione (§ 2.8) e delle sanzioni che la stessa autorità può irrogare (§ 2.9);
- adottato misure idonee a garantire la protezione dei dati personali, come precisato nel § 2.10.

## 2.1 Segnalante e altri soggetti tutelati

La procedura tutela i seguenti soggetti (persone fisiche), identificati come *segnalanti* ai sensi del D.lgs. 24/2023, ovvero soggetti che possono inviare una segnalazione, ove ricorrano le altre condizioni previste dalla procedura:

- Dipendenti, inclusi coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio e coloro che svolgono prestazioni occasionali;
- Lavoratori autonomi, collaboratori, parasubordinati;
- Liberi professionisti, consulenti;
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi;
- Volontari e tirocinanti, anche non retribuiti;
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza;
- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto di lavoro con la Società non sia ancora iniziato;
- Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate precedenza.

La procedura tutela, oltre ai segnalanti, anche:

- i c.d. facilitatori, ovvero le persone, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo, che assistono il segnalante nel processo di segnalazione;
- le persone, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo, che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi del segnalante, che con quest'ultimo abbiamo un rapporto abituale e corrente.

La procedura tutela, infine, anche le *persone g giuridiche* legate al segnalante:

- Società di cui il segnalante detiene una partecipazione maggioritaria;
- Società presso cui il segnalante lavora;
- Società che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

## 2.2 Caratteristiche e contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Ufficio Whistleblowing di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante. A tal fine, la segnalazione interna dovrebbe contenere i seguenti elementi:

2. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione;
3. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
4. circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
5. altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
6. l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
7. l'indicazione e/o allegazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
8. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
9. se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti, con data ed esito.

La segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti ed effettuata da parte dei soggetti di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione della commissione di condotte illecite rilevanti, come precisato di seguito, di cui siano venuti a conoscenza.

### 2.2.1 Illeciti che possono essere segnalati

Nell'ambito di questa procedura possono essere segnalate informazioni sulle seguenti violazioni, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

- Violazioni delle disposizioni normative nazionali, ovvero
  - i reati presupposto per l'applicazione del D.lgs. 231/2001;
  - le violazioni del Modello ex D.lgs. 231/2001.
- Violazioni della normativa dell'Unione Europea, ovvero
  - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE in tema di 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;
  - Atti od omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione, come frodi e atti di corruzione;
  - Atti od omissioni relativi al mercato interno, cioè che possono ostacolare la libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali, come le violazioni delle norme a tutela della concorrenza, degli aiuti di Stato, del sistema tributario.

Le violazioni devono essere lesive dell'interesse e/o dell'integrità della Società e devono esser state commesse nell'ambito dell'organizzazione e delle attività della Società.

Possono essere riportati anche sospetti qualificati di violazioni non ancora commesse, purché basati su elementi concreti.

Non viene richiesto al segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

### 2.2.2 Esclusioni

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura

- le segnalazioni legate a un interesse di carattere personale del segnalante o relativa al rapporto di lavoro del segnalante;
- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto, quali, a titolo esemplificativo, segnalazioni relative a servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente;
- le segnalazioni relative a servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale o di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti siano riconducibili al diritto dell'Unione Europea.

## 2.3 Segnalazioni anonime

Sono incluse nel campo di applicazione della procedura le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il segnalante, purché circostanziate, riportino una descrizione circostanziata dei fatti e inviate tramite il canale interno. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

## 2.4 Ufficio Whistleblowing

La Società ha affidato la gestione delle segnalazioni e del canale interno all'Ufficio Whistleblowing, appositamente costituito. L'Ufficio Whistleblowing è composto dalla Funzione Internal Audit e dall'HR Director.

I componenti dell'Ufficio Whistleblowing possiedono i requisiti di autonomia, ovvero di imparzialità e indipendenza e hanno ricevuto idonea formazione in tema di gestione delle segnalazioni e in materia di privacy (GDPR).

L'Ufficio Whistleblowing può avvalersi, per la gestione delle segnalazioni, di altre Funzioni aziendali, professionisti specializzati, anche esterni (ad es., avvocati, periti, anche forensi); a tal fine, l'Ufficio Whistleblowing può richiedere un budget al Presidente del Consiglio di amministrazione.

L'Ufficio Whistleblowing archivia la documentazione in un archivio digitale e alimenta il Registro delle Segnalazioni di Whistleblowing (Allegato V1.0); l'accesso all'archivio e al registro sono consentiti solo ai soggetti autorizzati ai sensi della presente procedura.

I componenti dell'Ufficio Whistleblowing accedono alla piattaforma dal seguente indirizzo <https://whistleblowing.rsmrevisione.it/#/admin>.

### 2.4.1 Gestione delle segnalazioni

L'Ufficio Whistleblowing ha il compito, una volta ricevuta la segnalazione, di dare riscontro al segnalante (§ 2.7) e di dialogare con questi per chiarire e approfondire l'oggetto della segnalazione,

anche richiedendo informazioni e documenti aggiuntivi al segnalante. Il dialogo con il segnalante continua anche durante le successive fasi di analisi e accertamento.

Dopo una valutazione iniziale, che include l'accertamento della sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione ai fini dell'ammissibilità della stessa, l'Ufficio Whistleblowing, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri Uffici e Funzioni interni alla Società (c.d. istruttoria), sempre mantenendo la riservatezza sull'identità del segnalante, degli eventuali facilitatori e del segnalato.

L'Ufficio Whistleblowing, secondo i termini indicati a § 2.7, al termine dell'attività di accertamento, comunica il riscontro delle attività di accertamento al segnalante. Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato. Si precisa che l'Ufficio Whistleblowing non ha il compito di accertare responsabilità individuali di qualsiasi natura, né eseguire controlli sull'attività della Società, e che le decisioni in merito alle segnalazioni saranno adottate dalle Funzioni competenti.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati al segnalante ci sono:

- Archiviazione per mancanza di evidenze (segnalazione infondata);
- Avvio di un'inchiesta interna;
- Provvedimenti adottati;
- Rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

La segnalazione che venga erroneamente inviata ad un soggetto diverso dall'Ufficio Whistleblowing (ad esempio, un superiore gerarchico) potrebbe non essere trattata come una segnalazione di Whistleblowing, in quanto quest'ultimo non ha gli stessi obblighi di riservatezza in carico al soggetto ricevente. Tuttavia, qualora il segnalante dichiari espressamente o implicitamente (come, ad es., richiamando la normativa) di voler avvalersi delle tutele descritte in questa procedura, la segnalazione deve essere considerata alla stregua di una segnalazione inviata tramite il canale interno e trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento all'Ufficio Whistleblowing, notificando il segnalante.

L'Ufficio Whistleblowing provvede altresì a inoltrare le dovute comunicazioni agli organi della Società e/o alle Autorità.

## 2.5 Modalità di segnalazione (Canale interno)

Il segnalante può inviare una segnalazione alla Società tramite la piattaforma informatica crittografata, accedendo attraverso il collegamento disponibile sul sito internet ufficiale di RSM. È possibile effettuare segnalazioni sia in forma scritta sia in forma orale. Il segnalante ha sempre la possibilità di allegare documentazione.

Le segnalazioni scritte possono essere fatte in forma anonima: il segnalante non è obbligato a inserire i propri dati personali. Per accedere alla piattaforma non è necessario inserire alcun indirizzo e-mail o dato personale.

Le segnalazioni orali possono essere effettuate tramite registrazione audio; il sistema utilizza un sistema di voce morphing per modificare la voce del segnalante in modo che non possa essere riconosciuta.

Questo strumento garantisce la riservatezza del segnalante, del facilitatore, dei soggetti eventualmente coinvolti o menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e di eventuale documentazione allegata. Tutte le informazioni contenute nella piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Al termine del processo di segnalazione, la piattaforma rilascia un codice di 16 cifre, assegnato in modo casuale alla segnalazione stessa, che costituisce prova del corretto invio della segnalazione. Il segnalante ha l'onere di salvare il codice per poter accedere nuovamente alla segnalazione inviata e di non comunicarlo a terzi.

Il segnalante può richiedere un incontro diretto con l'Ufficio Whistleblowing, che provvederà a fissarlo, eventualmente in videoconferenza, entro 10 giorni lavorativi.

Il segnalante può accedere alla piattaforma per visualizzare tutte le segnalazioni inviate, per inviare ulteriori informazioni e/o documenti e rispondere alle eventuali richieste ricevute da parte

dell'Ufficio Whistleblowing. Quest'ultimo, infatti, ha la possibilità di inviare richieste scritte e/o richiedere un colloquio telefonico al segnalante, che potrà rispondere liberamente.

L'accesso al canale interno è riservato al personale autorizzato (§ 2.10). Fermo quanto previsto al § 2.8, nel caso in cui un componente dell'Ufficio Whistleblowing si trovi in una posizione di conflitto di interessi (ad esempio, è il soggetto segnalato o il segnalante), la segnalazione può essere inviata al Presidente del Collegio Sindacale.

## 2.6 Tutele a favore del segnalante e degli altri soggetti tutelati

La normativa prevede che la Società apronti una serie di tutele a favore dei Segnalanti e delle altre persone fisiche e giuridiche – facilitatori e società legate al segnalante – indicate nel § 2.1.

È utile sottolineare che le menzionate tutele assumono un peso maggiore, nei confronti del segnalante, in caso di segnalazione non anonima.

### 2.6.1 Riservatezza e Anonimato

L'Ufficio Whistleblowing è tenuto a trattare le segnalazioni preservando la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del segnalante, dell'eventuale facilitatore, del segnalato e di ogni altra persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate tutte le informazioni contenute nella segnalazione. Le segnalazioni e le informazioni in esse contenute possono essere utilizzate limitatamente a quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso.

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti informatici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

Le segnalazioni anonime vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, l'Ufficio Whistleblowing non ha conoscenza dell'identità del segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

## 2.6.2 Ritorsioni

Viene garantita protezione al segnalante contro ogni forma di ritorsione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione, minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili ritorsioni rientrano:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito o referenze negative;
- misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;

- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- 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 in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

### 2.6.3 Limitazione di responsabilità del segnalante

La normativa prevede anche una limitazione di responsabilità: il segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità (civile, penale, amministrativa o disciplinare) nel caso in cui ricorrano le seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;
- la segnalazione sia stata effettuata secondo la presente procedura.

## 2.7 Tempistiche di gestione delle segnalazioni

L'Ufficio Whistleblowing deve dare riscontro al segnalante secondo i seguenti termini:

- Entro **7 giorni** dalla data di ricezione della segnalazione, l'Ufficio Whistleblowing conferma al segnalante la presa in carico della segnalazione (avviso di ricevimento) e invita il segnalante a monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti.
- Entro **3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, l'Ufficio Whistleblowing comunica al segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione. Il termine di 3 mesi può

essere esteso a **6 mesi** se ricorrono giustificate e motivate ragioni, che devono essere adeguatamente formalizzate nel fascicolo della Segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 (o 6) mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il ricevente invita il segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

## 2.8 Canale esterno (Autorità Nazionale Anticorruzione)

Il D.lgs. 24/2023, permette – in presenza delle condizioni di all'art. 6 del decreto e precisate di seguito – di effettuare anche segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), che viene individuata quale unica autorità competente a ricevere e gestire segnalazioni in materia di Whistleblowing attraverso appositi canali di segnalazione esterni. In particolare, il segnalante può inoltrare la segnalazione ad A.N.A.C. qualora

- il canale interno non sia attivo;
- abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito nei termini di cui al § 2.7;
- abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito o che la segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse, quale la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Oltre a quanto previsto dal § 2.5, la segnalazione può essere inviata anche all'A.N.A.C. anche nel caso in cui l'Ufficio Whistleblowing si trovi in una posizione di conflitto di interessi (ad esempio, è il soggetto segnalato o il segnalante).

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'A.N.A.C. <https://www.anticorruzione.it/-/Whistleblowing>.

Il segnalante ha la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso la pubblica divulgazione delle informazioni (ad esempio, attraverso i c.d. social media),

- qualora non abbia ricevuto riscontro da A.N.A.C. negli stessi termini di cui al § 2.7;
- in caso di pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, nel senso precisato sopra;

- qualora la segnalazione ad A.N.A.C. possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

In caso di pubblica divulgazione, la riservatezza del segnalante – che abbia volontariamente rivelato la propria identità – non è tutelata; devono essere invece garantite le altre forme di tutela.

## 2.9 Sanzioni amministrative irrogate dall'A.N.A.C.

L'A.N.A.C., nel caso di ricezione di una segnalazione ai sensi del paragrafo precedente, può irrogare le sanzioni amministrative pecuniarie previste dell'art. 21 del D.lgs. 24/2023.

## 2.10 La gestione del trattamento dei dati personali

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di Titolare del trattamento.

Le attività di accertamento e le comunicazioni tra il segnalante ed i componenti dell'Ufficio Whistleblowing, sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati, e in particolare in base ai principi ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, di limitazione della conservazione, nonché di minimizzazione dei dati in conformità agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), fornendo idonee informazioni al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli Interessati coinvolti, apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente procedura.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante e degli altri soggetti tutelati dalla normativa.

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del D.Lgs. 24/2023, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA).

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali. È necessario registrare e conservare per lo stesso periodo le segnalazioni anonime e la relativa documentazione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti dai componenti dell'Ufficio Whistleblowing, nonché, qualora necessario ai fini della gestione da altre Funzioni aziendali e/o professionisti specializzati, anche esterni, eventualmente coinvolti, disciplinando con questi ultimi formale nomina a Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

## 2.11 Formazione

La Società stabilisce annualmente le modalità di erogazione della formazione ai dipendenti in tema di Whistleblowing, garantendo la partecipazione di tutti i dipendenti.

La Società garantisce altresì una sessione di formazione a tutti i dipendenti entro 6 mesi dall'implementazione del sistema di gestione delle segnalazioni e della contestuale approvazione della presente procedura.

## 2.12 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Ufficio Whistleblowing è tenuto ad informare l'Organismo di Vigilanza in merito a ogni segnalazione ricevuta, trasmettendola immediatamente, utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e della onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione.

Inoltre, l'Ufficio Whistleblowing predispone e invia all'Organismo di Vigilanza una relazione sulle segnalazioni ricevute secondo la periodicità che sarà indicata nel Modello ex D.lgs. 231/2001 della Società.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre e aggiornare un apposito registro delle segnalazioni, così da garantire la corretta tracciabilità e archiviazione della documentazione ricevuta.

## 3. Diversity&Inclusion

Nel rispetto della UNI/PdR 125:2022 (di seguito "UNI/PdR") e della RSM Diversity&Inclusion Policy, la Società monitora e promuove, attraverso le attività del Comitato Diversity&Inclusion, l'utilizzo – da parte dei propri dipendenti – di canali specifici per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni) della Policy, al fine di tutelare coloro che effettuano la segnalazione stessa.

Le segnalazioni di eventuali inadempienze della politica e delle procedure in tema di Diversity&Inclusion possono essere segnalate, anche in forma anonima, utilizzando il canale indicato nel paragrafo precedente per le segnalazioni di Whistleblowing.

Inoltre, eventuali comportamenti scorretti (ad es., episodi di molestie, violenza e discriminazioni) avvenuti sul luogo di lavoro, potranno essere segnalati, garantendone la massima riservatezza, al seguente account di posta elettronica: [diversity&inclusion@rsmrevisione.it](mailto:diversity&inclusion@rsmrevisione.it).

Il segnalante dovrà fornire evidenza di tutte le informazioni (fatti, eventi, circostanze) che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita violazione, con un dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa da parte del Comitato Diversity&Inclusion.

A seconda della tipologia e dell'appurata fondatezza della segnalazione ricevuta, verificata attraverso un'investigation interna, saranno informati gli Organi competenti, le Funzioni aziendali competenti e i Responsabili aziendali e le relative strutture, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.

Il monitoraggio dell'attuazione del presente paragrafo è effettuato sia attraverso la verifica dell'andamento degli specifici obiettivi in materia, sia attraverso l'esame delle suddette segnalazioni e la verifica delle azioni correttive attuate.

Il dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere comportamenti scorretti, quali molestie, violenze e/o discriminazioni è sottoposto da parte di RSM a procedimento disciplinare, qualora venga comprovato che tale comportamento fosse scorretto.

In relazione alle proprie politiche e risorse, il Comitato Diversity&Inclusion:

- definisce una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, ovvero definisce una modalità di raccolta dei KPI non in linea (deviazioni rispetto ai requisiti individuati nella UNI/PdR e nelle policies di RSM, segnalazioni interne, reclami, incidenti rispetto ai temi della parità di genere o alle politiche) con evidenza delle azioni attuate per risolvere le cause degli accadimenti (ad es., violazione politiche di selezione e assunzione, reclami rispetto ai temi, analisi eventuali meccanismi di whistleblowing, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea, etc.);
- garantisce che vengano attivati i meccanismi di comunicazione, regolati secondo la UNI/PdR, all'interno della Società o al suo esterno quando la situazione non è conforme ai KPI e vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento.

## 4. Documenti richiamati nella procedura

### A. Form richiamati

- V1.0 – Registro delle Segnalazioni di Whistleblowing

\*\*\*\*\*