



GRUPPO PARMALAT

Linee Guida per le segnalazioni - Whistleblowing

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2018



Indice

1. Premessa	3
2. Obiettivo	3
3. Destinatari	3
4. Ambito di applicazione	4
5. Riferimenti	4
6. Segnalazioni	4
7. Contenuto delle Segnalazioni	5
8. Invio delle Segnalazioni	5
9. Gestione delle segnalazioni	5
10. Tutela del segnalante	6
11. Responsabilità del Segnalante e tutela del segnalato	7
12. Aggiornamento e reporting	7

1. Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati. L'introduzione di una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. *whistleblowing* recepisce l'invito, rivolto all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.¹

Il sistema di *whistleblowing* è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala non conformità in buona fede. L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli *stakeholders* e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto all'illecito, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

2. Obiettivo

Le presenti linee guida hanno l'obiettivo di definire le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione, a tutela dell'integrità dell'ente, di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, di leggi, regolamenti, valori e principi sanciti nel Codice di Condotta del Gruppo Parmalat e nel Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo di Parmalat S.p.A. (di seguito “Parmalat”) e delle sue controllate in Italia e all'estero (se e in quanto applicabile) (di seguito congiuntamente il “Gruppo” o il “Gruppo Parmalat”), principi di controllo interno, *policy* e norme aziendali, o di comportamenti che possano causare, nell'ambito dei rapporti intrattenuti da una o più società del Gruppo, un danno di qualunque tipo (ad esempio economico, ambientale, sulla sicurezza dei lavoratori o di terzi o anche solo di immagine) alle stesse, oltre che ai clienti, soci, partner, terzi e, più in generale, alla collettività (di seguito “Segnalazione”).

3. Destinatari

Sono destinatari (di seguito “Destinatari”) delle presenti linee guida tutti coloro che, all'interno del Gruppo, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, tutti i dipendenti senza alcuna eccezione, i membri del Collegio Sindacale, i collaboratori, e chiunque altro intrattenga con esso rapporti, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, ovvero operi per perseguire gli obiettivi del Gruppo (es. clienti, fornitori, partner, consulenti, istituzioni ed enti pubblici).

¹ Confindustria, La disciplina del Whistleblowing – Nota Illustrativa

4. Ambito di applicazione

Le linee guida si applicano a tutto il Gruppo. Il soggetto di riferimento per la gestione delle presenti Linee Guida e delle Segnalazioni è il Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Parmalat (di seguito "Presidente dell'Organismo di Vigilanza").

Il documento è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Parmalat e, al fine di garantirne la massima diffusione, viene inviato ai membri del Consiglio di Amministrazione delle società del Gruppo e al Presidente dell'Organismo di Vigilanza e viene pubblicato sul sito intranet e internet aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna società del Gruppo ha il compito e il dovere di curare che i principi di seguito indicati siano adottati nel rispetto della struttura organizzativa e del tipo di attività svolta, oltre che delle procedure in essere e delle prescrizioni normative applicabili.

5. Riferimenti

- Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01;
- Codice di Condotta del Gruppo Parmalat;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- Normativa privacy vigente (D. Lgs. 101/2018 e Regolamento UE 2016/679).

6. Segnalazioni

Coloro i quali vengano a conoscenza di condotte illecite o di violazioni poste in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa (di seguito "Segnalante" o "Segnalanti") le segnalano, in buona fede, in modo circostanziato.

La Segnalazione contiene informazioni circostanziate di condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Sono rilevanti ai fini della Segnalazione, ad esempio:

- i fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell'integrità del Gruppo e dell'interesse del medesimo, nonché le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine a società del Gruppo Parmalat (conflitti d'interesse, utilizzo improprio di beni aziendali, attività illecite e/o fraudolente in danno di clientela o del patrimonio aziendale in generale);
- le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente;
- le azioni poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni o procedure interne all'organizzazione sanzionabili in via disciplinare.

7. Contenuto delle Segnalazioni

Sebbene le Segnalazioni possano avvenire anche in forma anonima, si raccomanda che esse contengano preferibilmente i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

8. Invio delle Segnalazioni

La Segnalazione deve essere inviata, in inglese o in lingua locale, secondo le seguenti modalità:

- lettera cartacea, all'indirizzo di posta ordinaria: Parmalat S.p.A. – Via Guglielmo Silva n. 9 – Milano, all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
- e-mail, all'indirizzo di posta elettronica già in uso per le segnalazioni relative al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Parmalat e del Codice di Condotta di Gruppo: organismo.vigilanza@parmalat.net, il cui accesso è riservato ai componenti dell'Organismo di Vigilanza di Parmalat e alla Funzione Internal Audit di Gruppo;
- accedendo, senza alcuna necessità di autenticazione e senza che alcuna informazione rimanga registrata a livello aziendale, alla sezione *whistleblowing* del sito istituzionale (www.parmalat.com) per contattare direttamente senza alcun tramite aziendale il Presidente dell'Organismo di Vigilanza. Tale ultima modalità garantisce sotto ogni profilo la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della Segnalazione.

9. Gestione delle Segnalazioni

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ha facoltà, a seconda delle esigenze, di coinvolgere l'Organismo stesso e/o la Funzione Internal Audit di Gruppo con la finalità di gestire la Segnalazione.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione avverranno nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali ritenute competenti. A conclusione della fase di verifica, qualora la Segnalazione risulti fondata, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o l'Organismo stesso, se coinvolto, provvede a condividerla con le funzioni aziendali di volta in volta interessate proponendo un apposito piano di intervento.

In caso di accertata fondatezza della Segnalazione, il Consiglio di Amministrazione o la Direzione Risorse Umane della società coinvolta, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata, adotta tutti i provvedimenti ritenuti opportuni e tutte le azioni a propria tutela.

Nel caso di accertata fondatezza della Segnalazione che coinvolga i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, se esistente, e l'intero Consiglio di Amministrazione, che adottano tutti i provvedimenti ritenuti opportuni e tutte le azioni a propria tutela.

Nel caso di accertata fondatezza della Segnalazione che coinvolga i componenti del Collegio Sindacale, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che a sua volta coinvolge l'Assemblea per i provvedimenti di competenza.

All'esito dell'istruttoria il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o l'Organismo stesso, se coinvolto, provvede ad informare il Segnalante, ove identificato.

I dati personali eventualmente presenti nelle Segnalazioni sono trattati nel rispetto della normativa *privacy* vigente (D. Lgs. 101/2018 e Regolamento UE 2016/679) e conservate per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della Segnalazione.

I Destinatari che dovessero ricevere, per qualunque motivo, un'informativa di supposta irregolarità dovranno:

- garantire la riservatezza delle informazioni ricevute;
- indirizzare il Segnalante all'osservanza delle modalità di segnalazione sopra descritte;
- in caso di Segnalazione ricevuta per iscritto, inoltrarla immediatamente al Presidente dell'Organismo di Vigilanza attraverso uno dei canali sopra citati con obbligo di astenersi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

10. Tutela del Segnalante

La società di volta in volta coinvolta nella Segnalazione garantisce la tutela del Segnalante e la sua riservatezza anche in caso di generalità indicate e lo preserva da qualunque forma di ritorsione o discriminazione posta in essere in ragione della Segnalazione. Si riserva inoltre il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato Segnalazioni nell'ambito di queste linee guida.

In particolare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere la comunicazione di determinati dati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare aziendale, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

11. Responsabilità del Segnalante e tutela del segnalato

È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e conformemente con lo spirito dichiarato nelle presenti linee guida: segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione non verranno prese in considerazione.

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle Segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri a riguardo.

In conformità con la normativa vigente, il Gruppo ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della *privacy* del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato.

12. Aggiornamento e *reporting*

Le presenti linee guida e le modalità di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica in funzione dell'operatività maturata.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o l'Organismo stesso, se coinvolto, riferisce sulle Segnalazioni ricevute, delle quali è stata accertata la fondatezza e per le quali è stato proposto e attuato un piano d'intervento, al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale di Parmalat, in relazione ai rispettivi compiti e responsabilità.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza include nella relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale un paragrafo sul corretto svolgimento del sistema interno di segnalazione che dovrà contenere, oltre agli esiti della verifica del regolare svolgimento del processo di segnalazione e del rispetto dei principi generali (riservatezza, tutela dei dati del Segnalante e del segnalato, indipendenza e imparzialità di giudizio) su cui si fonda il sistema interno di segnalazione, la sintesi delle Segnalazioni ricevute nell'anno.

Una sintesi statistica delle Segnalazioni ricevute verrà resa disponibile ai fini di *reporting* nella "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi del D. Lgs. 254/2016".