



21/02/19	Prima adozione della Procedura per la gestione della segnalazione di illeciti
15/12/2023	Revisione della Procedura in conformità al D. Lgs. 24/2023

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Premessa

Hella S.p.A. (di seguito “Hella” o “la Società”) ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito “Modello 231”) e, con la presente **“Procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti”** (di seguito **“Procedura”**), intende regolamentare l’utilizzo dei canali di segnalazione attivati in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e dal D. Lgs. 24/2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali.

1. DEFINIZIONI

Ai fini della corretta comprensione della Procedura di gestione delle segnalazioni è necessario definire il significato attribuito a termini qui utilizzati:

- **Segnalazione:** comunicazione, scritta od orale, avente ad oggetto potenziali violazioni di informazioni sulle violazioni effettuata tramite canali di segnalazione interni o esterni.
- **Segnalazione Whistleblowing:** si tratta di segnalazione di violazioni che consistono in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato richiamate dall'art. 2, comma 1, lett. a), n. 2) del D. Lgs. 24/2023.
- **Segnalazione Ordinaria:** segnalazione che non rientra nel perimetro delle Segnalazioni Whistleblowing per l'ambito oggettivo o soggettivo, cioè le segnalazioni inerenti a temi diversi da quelli specificati al par. 4 o pervenute da soggetti diversi da quelli indicati al par. 5 della Procedura o che presentino uno dei requisiti di esclusione previsti dal D. Lgs. 24/2023 o per le quali il Segnalante non abbia dichiarato la propria identità o non abbia dichiarato di voler beneficiare della riservatezza della sua identità e di avvalersi delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023.
- **Segnalazione interna:** la comunicazione scritta delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione istituito dalla Società.
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato da ANAC ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 24/2023.
- **ANAC:** Autorità nazionale anticorruzione.
- **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.
- **Segnalante o Whistleblower:** la persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Segnalato:** soggetto che, all'interno della Segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito o della violazione oggetto di Segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
- **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore della segnalazione o Gestore:** la persona o l'ufficio interno autonomo ovvero il soggetto esterno, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna. Il Gestore della segnalazione è specificamente formato per la gestione del canale.
- **Piattaforma:** Piattaforma *web* accessibile all'indirizzo <https://hella.whistleblownetwork.net>. che consente di effettuare le Segnalazioni scritte in modo sicuro grazie alla crittografia e alla non accessibilità da parte di soggetti diversi dal Gestore della segnalazione.
- **Riscontro:** comunicazione al 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, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Hella, così come le società del gruppo a cui appartiene, nel perseguimento dei propri obiettivi di

business è da sempre sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di liceità, correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e si impegna a contrastare comportamenti illeciti, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori prassi di riferimento. Per tale ragione la Società ha adottato e mantiene costantemente aggiornato un Modello 231 nonché un Codice di Condotta.

Al fine di rafforzare il proprio sistema organizzativo e di buon governo (oltre che al fine di adempiere agli obblighi normativi specificatamente vigenti in materia), Hella promuove e incentiva l'effettuazione di segnalazioni di illeciti e/o fatti (così come definiti al successivo par. 4), anche solo potenzialmente, contrari alla legge e alle normative interne aziendali da parte di chiunque, nell'ambito delle attività lavorative svolte presso la Società, ne abbia conoscenza.

La Procedura ha, dunque, lo scopo di disciplinare il processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni pervenute attraverso i canali di seguito indicati, nonché definire le tutele e le misure di protezione poste a tutela dei Segnalanti.

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, i canali di segnalazione interna descritti nella Procedura nonché le modalità di funzionamento degli stessi sono stati comunicati alle organizzazioni sindacali.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

La legge 30 novembre 2017, n.179 ha integrato l'art. 6 del D. Lgs.231/2001, prevedendo anche nel settore privato l'istituto del *whistleblowing*, introdotto nel settore pubblico dall'art.1, comma 51, della legge 190/2012.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, così come tutta la disciplina relativa al *whistleblowing* è stata profondamente modificata dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" (c.d. *whistleblowing*).

Con la presente, oltre che con quanto previsto del Modello 231, si dà attuazione alle disposizioni dell'art. 6, comma 2-*bis* del D. Lgs. 231/2001.

La presente Procedura è stata redatta ispirandosi, oltre che al dettato normativo, alle "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*" predisposte da ANAC e approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 nonché alla "*Guida operativa Whistleblowing*" pubblicata da Confindustria il 27 ottobre 2023.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

La Procedura adottata si applica a tutte le Segnalazioni pervenute tramite i canali definiti al par. 10.

Le Segnalazioni possono essere di due tipologie: "Segnalazioni Whistleblowing" e "Segnalazioni Ordinarie".

Le **Segnalazioni Whistleblowing** sono esclusivamente quelle aventi ad oggetto:

- a) violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. Lgs.231/01;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs.231/01.

Tali Segnalazioni devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'ente privato di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dei rapporti lavorativi intercorrenti con la Società.

La Segnalazione Whistleblowing non può consistere in contestazioni, rivendicazioni, richieste di carattere personale del Segnalante relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le **Segnalazioni Ordinarie** sono le Segnalazioni che non rientrano nel perimetro delle Segnalazioni Whistleblowing per ambito oggettivo o soggettivo, ovvero le Segnalazioni inerenti a temi diversi da quelli sopra elencati.

Anche le Segnalazioni Ordinarie verranno gestite tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante e nel rispetto delle disposizioni specificatamente adottate in materia dalla Società e contenute nel Modello 231 nella presente Procedura.

5. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

I soggetti che possono effettuare Segnalazioni e ricadono nell'ambito della tutela ai sensi del D. Lgs. 24/2023 sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- tutti i dipendenti, a tempo determinato e indeterminato;
- tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, anche autonomi, di collaborazione con Hella, compresi: gli azionisti, i volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti), i somministrati, i liberi professionisti e i consulenti, gli agenti, gli intermediari, i fornitori e i partner commerciali;
- i lavoratori o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore di terzi presso Hella.

Per i soggetti come sopra elencati la tutela si applica altresì se la Segnalazione avviene durante il processo di candidatura o in altre fasi precontrattuali o anche durante il periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

I soggetti a cui si estendono le misure di protezione del Segnalante, sono:

- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

In ogni caso Hella ha ritenuto di estendere la possibilità di effettuare la Segnalazione, e di conseguenza la protezione del Segnalante, a tutti coloro che vengono a conoscenza di condotte illecite o presunte tali.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione Whistleblowing deve essere circostanziata e deve contenere – ove possibile - i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda, ovvero la società o l'ente presso cui si svolge la propria attività lavorativa (**N.B.** in caso di segnalazione anonima si segue quanto indicato al

successivo par. 7);

- il consenso - o meno – a rivelare l’identità del Segnalante a soggetti diversi dal Gestore della Segnalazione e/o all’ufficio del personale competente nella gestione del procedimento disciplinare;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l’indicazione che si tratta di una Segnalazione Whistleblowing per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni; l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti oggetto della Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati. In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni:

- possono avere ad oggetto:
 - a) quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni;
 - b) le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower* ritiene possano essere commessi sulla base di elementi concreti;
 - c) i fondati sospetti;
- e non possono riguardare:
 - a) notizie palesemente prive di fondamento;
 - b) informazioni che sono già di dominio pubblico;
 - c) informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

7. SEGNALAZIONE ANONIMA

Le segnalazioni anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare il suo autore, vengono prese in considerazione dal Gestore, purché il contenuto delle stesse sia preciso e circostanziato, così da consentire di raccogliere riscontri oggettivi attraverso lo svolgimento dell’attività istruttoria da parte del Gestore.

Tali Segnalazioni saranno considerate come Segnalazioni Ordinarie e non troveranno applicazione le garanzie e tutele previste per le c.d. Segnalazioni Whistleblowing, se non nel caso in cui il Segnalante dovesse successivamente essere identificato e dovesse subire una ritorsione.

8. LA SEGNALAZIONE RICEVUTA DA SOGGETTI NON COMPETENTI

Nell’ipotesi in cui una Segnalazione Whistleblowing sia ricevuta da un soggetto diverso dal Gestore e, nella stessa, venga specificato di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione stessa, è onere del ricevente:

- i) trattare le informazioni di cui ha avuto conoscenza con modalità idonee a garantirne la piena riservatezza del Segnalante e del contenuto della Segnalazione;

- ii) contattare il Gestore al fine di ricevere istruzioni circa le modalità di trasmissione della Segnalazione erroneamente pervenuta;
- iii) trasmettere la Segnalazione al Gestore, senza ritardo, e comunque entro 7 (sette) giorni;
- iv) successivamente alla comunicazione al Gestore, eliminare la Segnalazione dai propri dispositivi;
- v) in caso di Segnalazione di ritorsioni, contattare ANAC – tramite i canali e con le modalità previste da tale ente sul proprio sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> – al fine di ricevere istruzioni circa le modalità di trasmissione della Segnalazione erroneamente pervenuta.

9. IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

La ricezione e gestione delle Segnalazioni è affidata ad un soggetto autonomo e competente nella gestione dei canali e delle Segnalazioni (di seguito, “Gestore”).

Tale soggetto è stato individuato nel *Compliance Officer*, componente altresì dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”). Nel caso in cui la Segnalazione abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/01, il Gestore informa senza ritardo gli altri componenti dell’OdV nominati dalla Società.

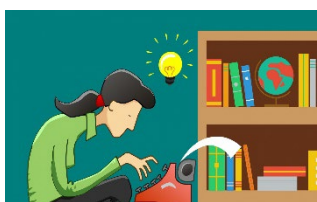
Il Gestore della segnalazione è stato formalmente incaricato ai sensi degli artt. 29 Reg. UE 679/2016 (anche “GDPR”) e 2-quaterdecies D. Lgs. n. 196/2003 (anche “Codice Privacy”) quale soggetto incaricato al trattamento dei dati. La lettera, inoltre, prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla Segnalazione, di cui la Società è Titolare del trattamento ex art. 4 par. 1 n. 7) GDPR.

10. I CANALI DI SEGNALAZIONE

10.1 IL CANALE INTERNO

Hella al fine di perseguire l’obiettivo dichiarato al precedente paragrafo 2, e secondo quanto applicabile alla realtà aziendale, ha istituito un canale di segnalazione.

Canale di segnalazione in forma scritta: Piattaforma “*tellUS!*”.



La Società ha attivato un canale informatico accessibile da qualsiasi *browser* (anche da dispositivi mobili) che consente di inviare segnalazioni per iscritto ed è disponibile al seguente *link*:

<https://hella.whistleblowernetwork.net>

La piattaforma di Segnalazione, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate agli *standard* di cui all’art. 32 GDPR, risiede su *server* – situato nell’Unione Europea – di un soggetto terzo e prevede un percorso guidato per il segnalante che consentirà allo stesso di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e valutazione dei fatti e l’utilizzo di misure di crittografia, che garantiscono la riservatezza non solo del segnalante, ma anche del facilitatore, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione.

In **aggiunta** al canale sopra descritto e al di fuori del perimetro applicativo del D. Lgs. 24/2023, la Società mette a disposizione per le **Segnalazioni Ordinarie** l’indirizzo *e-mail* dell’Organismo di Vigilanza odv231@hella.com. Si precisa che l’utilizzo di tale indirizzo *e-mail* tutelerà il Segnalante così come previsto nel Modello 231 adottato dalla Società in quanto i componenti dell’Organismo di Vigilanza sono tenuti al rispetto dell’obbligo di riservatezza. Tuttavia, lo strumento *e-mail* non consente il medesimo grado di sicurezza della piattaforma *tellUS!*.

Segnalazioni in forma scritta

Con particolare riferimento al canale di segnalazione in forma scritta, la Società ha adottato la piattaforma di segnalazione (*tellUS!*), disponibile al seguente indirizzo:

<https://hella.whistleblownetwork.net>

che inoltrerà automaticamente l'invio della Segnalazione al Gestore, titolato ad accedere alla piattaforma e prendere visione delle Segnalazioni, che si occuperà della relativa gestione.

In caso di utilizzo della piattaforma, il segnalante dovrà specificare il paese e la società interessata nonché ulteriori informazioni che permetteranno al Gestore di approfondire l'oggetto della stessa oltre che, se correttamente compilate, di rispettare i requisiti richiesti dalla legge per le Segnalazioni Whistleblowing.

Lo strumento consente di effettuare segnalazioni in qualsiasi lingua.

La piattaforma consente anche di effettuare l'*upload* della documentazione che il segnalante ritiene opportuno portare all'attenzione del Gestore a supporto della propria segnalazione.

È necessario, ai fini di effettuare una Segnalazione Whistleblowing, aprire un "box di dialogo" (o "post/dialogue box", in lingua inglese) *flaggando* la spunta in calce alla pagina *web* ed inserendo una *password* segreta che consentirà al segnalante di essere sempre aggiornato sullo stato della segnalazione trasmessa, di ottenerne il Riscontro e di fornire informazioni aggiuntive eventualmente richieste dal Gestore.

11. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Ricevuta la segnalazione, il Gestore:

1. entro 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione, invierà al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, utilizzando il canale della segnalazione. Nel caso di segnalazione orale (richiesta di incontro e/o utilizzo linea telefonica), s'intende per ricezione della segnalazione il momento della sottoscrizione del verbale e/o il momento dell'ultimazione della registrazione. Nel caso in cui per la protocollazione della segnalazione orale vengano utilizzati, previo consenso del Segnalante, sia la registrazione sia la verbalizzazione, il momento da intendersi valido per la ricezione della segnalazione è quello della sottoscrizione del verbale;
2. avvia la fase di istruttoria e classifica la segnalazione come "Whistleblowing" o "Ordinaria". Con riferimento alle sole Segnalazioni Ordinarie, laddove vi sia altra funzione aziendale competente, il Gestore provvede contestualmente all'inoltro della stessa, adottando misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Diversamente, procederà alla gestione della stessa come da Procedura;
3. entro 3 (tre) mesi, decorrenti dalla data di avviso di ricevimento, il Gestore fornisce un Riscontro al segnalante. Si evidenzia che il riscontro da rendersi nel termine di tre mesi può anche essere meramente interlocutorio. Ad ogni modo, una volta terminata l'istruttoria gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Il Gestore dà diligente seguito alla segnalazione, svolgendo l'attività di verifica della fondatezza con pieno accesso a qualsiasi informazione necessaria per lo svolgimento del compito. Ai fini dell'attività di verifica, il Gestore potrà conferire mandato di approfondimento ad uffici interni e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del Segnalante o al contenuto della Segnalazione;

- omettere qualsiasi informazione relativa al Segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni, detto obbligo dovrà essere formalizzato).

Nelle ipotesi in cui per ragioni istruttorie sia necessario rendere edotti del contenuto della Segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata altri soggetti, il Gestore provvede ad oscurare i dati personali del Segnalante, nonché degli altri soggetti la cui identità deve essere riservata (quali, il Facilitatore, il Segnalato, le altre persone menzionate nella Segnalazione).

In ogni caso le generalità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non verranno rivelate a soggetti terzi diversi dal Gestore senza il consenso del Segnalante, fatte salve le ipotesi eccezionali di seguito dettagliate:

- nell'ambito del procedimento dinnanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante può essere rivelata successivamente alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto ex art. 329 c.p.p. (fino a quando l'imputato o l'indagato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari).

Nell'ambito del procedimento disciplinare a carico del Segnalato:

- 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 Segnalazione dia vita ad un procedimento disciplinare e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato o della persona coinvolta, la Segnalazione sarà utilizzabile nel procedimento disciplinare solo in presenza:
 - a) del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità,
 - b) previa comunicazione per iscritto a questi delle motivazioni che conducono al disvelamento della sua identità.

A tal fine, il Gestore può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di specifiche consulenze esterne.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiscono la massima tempestiva collaborazione e sono tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità.

12. CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

All'esito dell'istruttoria, il Gestore redigerà una relazione prendendo uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della Segnalazione per insufficienza di elementi;
- archiviazione della Segnalazione per irrilevanza dei fatti segnalati;
- proposta di modifica al Modello 231 e/o al Codice di Condotta o ad altre procedure interne;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto dal sistema disciplinare vigente e dalla presente Procedura - nei confronti dei soggetti Segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di una violazione, illecito o irregolarità ai sensi del D.Lgs. 24/23;
- proposta di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori - conformemente a quanto previsto sistema disciplinare vigente e dalla presente Procedura - nei confronti dei Segnalanti che abbiano effettuato Segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave.

13. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, la Segnalazione e la relativa documentazione saranno conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa e comunque non oltre 5 anni dalla chiusura del processo di gestione nella Piattaforma.

I supporti originali delle Segnalazioni pervenute attraverso la linea telefonica dedicata e/o attraverso la richiesta di audizione e/o altre modalità sono conservati dal Gestore in apposito ambiente protetto.

14. FORME DI TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER*

Hella, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari, garantisce il Segnalante da qualsiasi forma di Ritorsione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A titolo esemplificativo, ogni segnalante è tutelato nei casi di:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di merito negative o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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) mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita 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 o nell'industria in futuro;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- p) pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- q) valutazione della performance artatamente negativa;
- r) revoca ingiustificata di incarichi;
- s) ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- t) reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi).

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal decreto è subordinata ad alcune condizioni e requisiti:

1. Il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.

2. La segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D. Lgs. 24/2023.
3. È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione effettuata e le misure ritorsive subite.
4. Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le “voci di corridoio”.
5. Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare.

In difetto di tali condizioni:

- le Segnalazioni non rientrano nell’ambito della disciplina *whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, fatte salve le tutele eventualmente previste dal Modello 231;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La già menzionata tutela si applica ai Segnalanti e si estende ai seguenti soggetti:

- i Facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

La tutela dei Segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico (ad es. rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione, di consulenza, di fornitura etc.) non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei di casi di dolo o colpa grave.

15. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Hella prevede sanzioni nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati, nei confronti del Gestore nel caso di mancato rispetto della presente procedura, nonché nei confronti di coloro i quali violano la tutela della riservatezza del Segnalante e i divieti di ritorsione posti a tutela del Segnalante stesso.

Il Sistema di Segnalazione è stato integrato nel D. Lgs. 231/2001, di conseguenza vengono estese ed applicate in caso di violazioni accertate le sanzioni previste dal sistema disciplinare mutuato dal CCNL applicabile e descritto rispettivamente nel Modello 231, cui si rimanda per ogni dettaglio. Nel predetto sistema disciplinare, la Società ha, altresì, previsto sanzioni nei confronti di coloro che si accertano responsabili degli illeciti di cui all’art. 21, comma 1, D. Lgs. n. 24/2023, ovvero:

- commissione di ritorsioni;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione;
- violazione dell’obbligo riservatezza;

- mancata istituzione canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione;
- adozione di procedure non conformi al D. Lgs. n. 24/2023;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della segnalazione;
- responsabilità penale accertata del segnalante, anche con sentenza di condanna in primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia;
- responsabilità civile del segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra.

16. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ogni segnalazione può contenere c.d. dati personali, ovvero informazioni direttamente o indirettamente riconducibili ad una persona fisica.

La Società, in qualità di Titolare del trattamento, assicura che le suddette attività di trattamento sono svolte coerentemente alle prescrizioni del Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e delle normative nazionali vigenti.

Con riferimento al Gestore delle segnalazioni, Hella provvede a conferire formale incarico per il trattamento dei dati personali attraverso consegna di una lettera di designazione ex artt. 29 GDPR.

La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla Segnalazione e la puntuale indicazione delle misure di sicurezza da applicare.

Con riferimento alla Piattaforma di segnalazione, il fornitore della Piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite da ciascuna società.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente, attraverso i canali indicati nell'informativa ex art. 13 GDPR resa disponibile tramite i canali di segnalazione e specifica sezione del sito *web* aziendale.

17. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

La Procedura è oggetto di pubblicazione sul sito internet della Società al *link* <https://www.hella.com/hella-it/it/index.html>, ed è altresì resa disponibile nella intranet aziendale al percorso [[HELLA POINT - Documenti whistleblowing - All Documents \(sharepoint.com\)](#)].

Sono individuate le eventuali iniziative informative per portare la presente Procedura a conoscenza dei possibili Segnalanti (ad esempio, azionisti, collaboratori, fornitori, clienti).

La Società, in occasione dell'emissione della Procedura e periodicamente, organizza corsi di formazione sulla presente Procedura anche mediante inserimento dei contenuti in occasione di corsi su Modello 231, compliance e Codice di Condotta.