



POLICY WHISTLEBLOWING

Welcome to TESISQUARE®

CONNECTING PEOPLE, TECHNOLOGY,
AND PROCESSES IN A COLLABORATION SQUARE

1. Ambito di applicazione

La presente Policy Whistleblowing (di seguito "Policy") si applica a TESISQUARE S.p.a. e tutte le società controllate (collettivamente "TESISQUARE" o le "Società"). In particolare, i destinatari della presente Policy sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti e i collaboratori aziendali (a titolo di solo esempio: stagisti, tirocinanti, lavoratori somministrati etc.);
- i partner commerciali, i clienti, i fornitori, i consulenti, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con TESISQUARE;

(d'ora in avanti collettivamente "Destinatari").

TESISQUARE ha istituito vari canali di comunicazione, attraverso i quali i Destinatari possono segnalare eventuali violazioni di legge, del Codice Etico o delle politiche di TESISQUARE, come meglio specificato nel paragrafo 9.1; in particolare, TESISQUARE ha adottato una piattaforma di segnalazione degli illeciti (di seguito "il Portale") raggiungibile mediante collegamento al sito aziendale di TESISQUARE, nella sezione Azienda al seguente indirizzo web <https://tesisquare.openblow.it/>, che consente di effettuare segnalazioni

2. Finalità

L'obiettivo perseguito dalla presente Policy è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

La presente Policy si propone inoltre di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, e descrive i canali di comunicazione istituiti da TESISQUARE attraverso i quali è possibile effettuare segnalazioni ai sensi della presente Policy.

3. Policy

TESISQUARE è impegnata ad agire in base a elevati standard etici e nel pieno rispetto di tutte le leggi vigenti. Tutti i Destinatari della presente Policy sono tenuti a segnalare potenziali attività illecite che possano violare la legge, il Codice Etico o le politiche di TESISQUARE. La segnalazione di possibili violazioni è fortemente incoraggiata, per consentire a TESISQUARE di indagare nel merito e adottare le necessarie misure correttive. Dette misure consentono a TESISQUARE di ridurre eventuali rischi o danni per il singolo dipendente, i colleghi, la società stessa o le comunità in cui opera.

A tal fine, chiunque voglia effettuare una segnalazione può:

- a) nel caso di dipendenti o collaboratori aziendali, riferire direttamente al proprio diretto responsabile;
- b) in tutti i casi, segnalare direttamente, in qualsiasi forma, ad uno dei membri del Whistleblowing Team (come meglio definito di seguito) che redigerà un verbale della segnalazione e, dopo aver ricevuto il consenso espresso del segnalante tramite firma autografa, prenderà in carico la segnalazione inserendo gli estremi sul Portale di segnalazione aziendale di TESISQUARE;
- c) in tutti i casi, utilizzare il Portale raggiungibile mediante collegamento al sito aziendale di TESISQUARE, nella sezione *Azienda*, che consente di effettuare segnalazioni in forma anonima o nominativa.

Il segnalante può ovviamente utilizzare anche altri canali di segnalazione esterni a TESISQUARE, purché ciò avvenga in conformità alla legge.

Con riferimento ai canali di comunicazione di cui ai punti a) e b), TESISQUARE attua infatti una politica "open door" per la segnalazione di potenziali violazioni di legge, del Codice Etico, del Regolamento interno aziendale delle policy in esso richiamate; i manager sono tenuti a prendere in carico ogni segnalazione e ad approfondirla con discrezione e riservatezza, nel pieno rispetto di ogni diritto, aspettativa o interesse legittimo del segnalante, tenendo informato il Whistleblowing Team (come definito nel proseguio) sulla segnalazione, sulla verifiche in corso e sugli esiti delle stesse.

Nel caso in cui un manager riceva una segnalazione e ritenga di non essere in grado di approfondire autonomamente la questione, deve rivolgersi al Whistleblowing Team (come meglio definito di seguito).

La segnalazione viene presa in carico da un team composto da uno o più rappresentanti della Direzione Risorse Umane e da uno o più rappresentanti della Direzione Legal (d'ora in avanti "Whistleblowing Team"), nelle modalità meglio specificate nel paragrafo 9 che segue.

Se un dipendente o un collaboratore ritiene in buona fede che un altro dipendente di TESISQUARE o un altro soggetto che agisce per conto o in nome di TESISQUARE abbia violato la legge vigente o il Codice Etico o le politiche di TESISQUARE, ha il dovere di segnalarlo.

4. Tutela del segnalante

La tutela di colui che segnala violazioni di legge, del Codice etico, del Regolamento interno aziendale e delle policy in esso richiamate viene garantita attraverso le seguenti modalità:

- a) Segnalazioni anonime: TESISQUARE consente di effettuare segnalazioni anonime. Ogni segnalazione è oggetto di successivo approfondimento. La segnalazione deve tuttavia rispettare i criteri minimi descritti nel paragrafo 9.2.. In difetto, la segnalazione potrebbe essere oggetto di archiviazione. Inoltre, in alcuni casi la rivelazione dell'identità del segnalante può essere indispensabile ai fini di proseguire nell'indagine; in tali casi, TESISQUARE comunicherà al segnalante tale circostanza, chiedendo il suo espresso consenso a rivelare la sua identità. In difetto di consenso, potrebbe non essere possibile portare a termine l'indagine.
- b) Riservatezza dell'identità del segnalante: TESISQUARE tutela la riservatezza di coloro che effettuano segnalazioni in stretta conformità alle norme di legge, con particolare riferimento al Regolamento UE 679/2016 (d'ora in avanti "GDPR"), anche nell'ipotesi in cui il segnalante effettui una segnalazione nominativa e non anonima. L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi la sua identità sono note esclusivamente al personale che riceve in carico la segnalazione e che è incaricato di darvi seguito. Tale personale è stato espressamente autorizzato da TESISQUARE a trattare i dati personali delle segnalazioni in conformità al GDPR. L'identità del segnalante non può essere rivelata né nel corso dell'indagine, né successivamente, a meno che non vi sia l'espresso consenso del segnalante, anche nell'ambito di eventuali procedimenti disciplinari a carico del segnalato. In alcuni casi la rivelazione dell'identità del segnalante può essere indispensabile ai fini di proseguire nell'indagine; in tali casi, TESISQUARE comunicherà al segnalante tale circostanza, chiedendo il suo espresso consenso a rivelare la sua identità. In difetto di consenso, potrebbe non essere possibile portare a termine l'indagine. La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del personale incaricato di approfondire le segnalazioni è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.
- c) Divieto di comportamenti discriminatori nei confronti del segnalante: TESISQUARE non effettua (e non tollera) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano una segnalazione ai sensi della Policy, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

5. Responsabilità del segnalante

Potranno altresì essere fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

6. Tutela del segnalato

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

7. Aggiornamento della Policy

La presente Policy e il Portale saranno oggetto di revisione periodica da parte del Whistleblowing Team per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.

8. Sanzioni in caso di violazione della presente Policy

I dipendenti che violano la presente Policy saranno sottoposti a procedimenti disciplinari in coerenza con le normative del lavoro, i quali potrebbero anche portare al licenziamento. Per gli altri Destinatari diversi dai dipendenti, la violazione della presente Policy può determinare responsabilità di natura contrattuale ed extracontrattuale.

9. Procedura di segnalazione

9.1. La segnalazione

In linea generale, TESISQUARE esorta i Destinatari a risolvere eventuali controversie, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con il personale e il management di TESISQUARE.

Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità e rientrare in una delle seguenti casistiche:

- a) violazione di legge;
- b) violazione del Codice Etico;
- c) violazione del Regolamento interno aziendale e delle policy in esso richiamate.

Le segnalazioni devono riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù del rapporto di lavoro, ma anche eventuali notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento di mansioni lavorative, incarichi o altri rapporti contrattuali, seppure in modo casuale. Non saranno oggetto di approfondimento le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

In ogni caso, la segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi (a solo titolo di esempio: richieste retributive, lamenti di scarsa produttività di colleghi, osservazioni sulle performance del

proprio responsabile etc.), per i quali occorre invece fare riferimento alla Direzione Risorse Umane.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede¹ e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

Nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto fatti o circostanze che possano avere una rilevanza penale, il Whistleblowing Team o il manager che è venuto a conoscenza dei fatti è tenuto a riferire immediatamente agli organi interni preposti (ad esempio, per le società italiane, l'Organismo di Vigilanza ex dlgs. 231/2001 ove presente).

9.2. Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Whistleblowing Team di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità e qualifica del soggetto che effettua la segnalazione, in caso di segnalazione nominativa; TESISQUARE verificherà tuttavia anche le segnalazioni anonime, ove presenti gli elementi di cui alle lettere successive;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione, se conosciute, delle circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È comunque indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante e che non siano riportati o riferiti da altri soggetti.

9.3. Trasmissione della segnalazione

¹ Il termine "buona fede" implica che non è necessario avere la certezza che quanto si afferma corrisponde a verità. Significa piuttosto che il segnalante ha ragionevolmente motivo di credere che quanto afferma sia vero e che la segnalazione avviene senza alcun intento malevolo.

Al fine di consentire al segnalante di procedere con la segnalazione in modo tempestivo, TESISQUARE ha messo a disposizione sul proprio sito web un apposito portale Whistleblowing raggiungibile al seguente indirizzo web: <https://tesisquare.openblow.it/>

Dopo l'accesso al Portale il segnalante sarà guidato nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.).

Il segnalante potrà o meno fornire la propria identità. In ogni caso il segnalante potrà fornire le proprie generalità in un secondo momento sempre attraverso il Portale.

Al fine di impedire l'identificazione del segnalante, l'accesso al Portale è soggetto alla politica "no-log": ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al Portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.

Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al segnalante un codice identificativo univoco (ticket). Questo numero, conosciuto solamente dal segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il ticket servirà al segnalante per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al fine di: a) monitorarne lo stato di avanzamento; b) inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; c) fornire le proprie generalità; d) rispondere ad eventuali domande di approfondimento. Il Portale permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale tra segnalante e Whistleblowing Team assicurando, su volontà del segnalante, l'anonimato.

9.4. Gestione della segnalazione

Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale sono ricevute dal Whistleblowing Team che provvede a dare seguito alle verifiche nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. In particolare, le segnalazioni sono soggette al seguente iter istruttorio:

- a) Analisi preliminare. Il Whistleblowing Team si impegna a confermare al segnalante l'effettiva presa in carico della segnalazione entro 7 giorni. In particolare, le segnalazioni saranno oggetto di analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutare la fondatezza della segnalazione. Nello svolgimento della suddetta analisi il Whistleblowing Team potrà avvalersi - per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario - del supporto di altre funzioni aziendali per quanto di competenza e di professionisti esterni, e potrà richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante mediante il Portale. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei

fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni. Laddove, invece, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

- b) Approfondimenti specifici. Il Whistleblowing Team provvederà a avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della società o di esperti e periti esterni a TESISQUARE. Alla conclusione dell'approfondimento svolto, il Whistleblowing Team espone i risultati alla valutazione della funzione Direzione Risorse Umane o di ogni altro organismo interno competente ad assumere iniziative e decisioni, a seconda dell'oggetto della segnalazione, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti. L'esito dell'istruttoria deve essere comunicato al segnalante entro 90 giorni dalla data di segnalazione.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

9.5. Conservazione della documentazione e tutela della privacy

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Whistleblowing Team cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di cinque anni dalla chiusura della segnalazione.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelle relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto della normativa GDPR.