

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

**AI SENSI DEL  
D.LGS. 10 MARZO 2023 N. 24**

**Data aggiornamento: 24.02.2023  
Approvato da: Consiglio di Amministrazione**

Enti interessati:

**F.lli POLI S.p.A.**  
Sede in Trento, via Alto Adige n. 242  
Codice Fiscale: n.  
0120820220

**SUPERMERCATI POLI S.p.A.**  
Sede in Trento, via Alto Adige n. 242  
Codice Fiscale: n. 0823460225

**BILLIG S.p.A.**  
Sede in Egna (BZ), via Stazione n. 23  
Codice Fiscale: n. 0692730211

**ORVEA S.p.A.**  
Sede in Trento, via Alto Adige n. 242  
Codice Fiscale: n. 0108640228

**SEVEN S.p.A.**  
Sede in Trento, via Alto Adige n. 242  
Codice Fiscale: n. 0095946022

---

## **PREMESSA**

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. “Whistleblowing” (in inglese soffiata nel fischiello) nell’ambito della prevenzione delle attività illecite.

Con l’espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, azionisti, fornitori, soci, il pubblico o la stessa reputazione dell’ente e la segnala agli organi legittimati a intervenire.

Questo strumento di tutela, già presente in altri Paesi quali Stati Uniti e Inghilterra, è stato introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 1 co. 51 della Legge Anticorruzione 190/2012 e da ultimo con D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che attua la direttiva europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La ratio della previsione normativa sta nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

## **1. DESTINATARI**

Destinatari della procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali
- i dipendenti del Gruppo Poli
- i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con il Gruppo Poli.

## **2. SCOPO DELLA PROCEDURA**

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

A tale fine la procedura ha l’obiettivo di fornire al whistleblower le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

## **3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell’interesse pubblico o dell’azienda. La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- 
- a) penalmente rilevanti;
  - b) poste in essere in violazione dei codici di comportamento (ad es. Codice Etico, Modello 231/01) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
  - c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale al Gruppo Poli o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

#### **4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

#### **5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

Al fine di facilitare i segnalanti nella formalizzazione della segnalazione, il Gruppo Poli ha implementato la piattaforma "ReBlowing" che permettere ai segnalanti di presentare le proprie segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il segnalante accede a «ReBlowing» dalla sezione dedicata del sito web del Gruppo Poli ([www.gruppopoli.it/it/il-gruppo](http://www.gruppopoli.it/it/il-gruppo)) oppure del sito web di ReNorm - Whistleblowing ([www.renorm.it/it/reblowing](http://www.renorm.it/it/reblowing); [www.renorm.it/de/de\\_reblowing](http://www.renorm.it/de/de_reblowing)).

All'interno della sezione Whistleblowing, il segnalante troverà:

- i) formulario di segnalazione;
- ii) informativa privacy ex art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679.

Il formulario andrà compilato con i seguenti dati:

- a) dati della società/azienda interessata;
- b) destinatario della segnalazione.

---

La segnalazione verrà automaticamente protocollata in via riservata ed iscritta nel relativo registro e quindi indirizzata all'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione può essere altresì presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza (segnalazioni@organodicontrollo.it) che ne garantiranno la riservatezza;
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" all'Organismo di Vigilanza, via Alto Adige 242 – 38121 TRENTO;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione (Organismo di Vigilanza).

## **6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, a seconda dei casi, può avvalersi del supporto e della collaborazione dei responsabili aziendali competenti e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (ad es. Guardia di Finanza, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Delegato e al Responsabile Risorse Umane, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela del Gruppo Poli.

## **7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, la conservazione e l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto viene effettuata per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.

## **8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

---

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

#### B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile Risorse Umane.

Il Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

- b) il Responsabile Risorse Umane valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- c) all'Ispettorato della funzione pubblica.

---

## **9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente 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.