



Gestione delle segnalazioni “whistleblowing”

Indice

1. OBIETTIVO E SCOPO	3
2. DEFINIZIONI	3
3. I SEGNALANTI	5
4. L'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	6
5. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA ED ESTERNA	7
6. GESTIONE DEL CANALE INTERNO	9
7. LE TUTELE DEI SOGGETTI PROTETTI	10
8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	11
9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	12
10. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	12
11. APPROVAZIONE, REVISIONE E DIVULGAZIONE	12

1. OBIETTIVO E SCOPO

IHS S.p.A. (di seguito "IHS" o la "Società") promuove valori essenziali quali onestà, integrità e rispetto per le persone. Impegnandosi ad osservare tali valori nella propria vita professionale, ciascun soggetto che operi in favore o per conto di IHS contribuisce a tutelare e a migliorare la reputazione di IHS in Italia e nel mondo.

A tal fine IHS mette a disposizione dei dipendenti e dei soggetti terzi dei canali sicuri e riservati per comunicare possibili illeciti commessi nell'ambito delle attività della Società, garantendo che nessun soggetto sia discriminato o subisca ritorsioni a causa della propria segnalazione.

La presente procedura di gestione delle segnalazioni c.d. "whistleblowing" (di seguito, la "Procedura"), adottata in conformità al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito "Decreto Whistleblowing"), relativo all'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e sulle disposizioni in materia di tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto nazionale, ha lo scopo di disciplinare la gestione delle segnalazioni, di regolamentare i canali di segnalazione attivati e il relativo funzionamento, nonché definire l'oggetto delle segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing ed illustrare le misure di tutela ivi previste.

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Procedura i termini e le espressioni qui di seguito elencati hanno il significato indicato a fianco di ciascuno di essi.

- **Contesto Lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dell'organizzazione aziendale di IHS, 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 denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **Gestore della Segnalazione o Gestore:** il soggetto, individuato da IHS, competente per la gestione delle Segnalazioni whistleblowing. Il Gestore della Segnalazione è individuato nell'Organismo di Vigilanza della Società.
- **Informazioni sulle Violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui il Segnalante intrattiene un rapporto giuridico nell'ambito del Contesto Lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- **Modello 231:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e relativi allegati adottato da IHS;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'Organismo istituito da IHS ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 adottato da IHS nonché al relativo aggiornamento;

- **Persona Coinvolta o Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione Interna o nella Segnalazione Esterna come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Piattaforma Informatica:** il canale interno di segnalazione informatico di IHS, dedicato alla trasmissione e gestione delle Segnalazioni Interne;
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto da intendersi come danno ingiustificato. Per ogni ulteriore dettaglio si rinvia all'Allegato I.
- **Riscontro:** comunicazione al Segnalante di informazioni relative al Seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la Segnalazione o la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del Contesto Lavorativo (si veda il successivo paragrafo 3 della presente Procedura);
- **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di Informazioni sulle Violazioni. Ai fini della presente Procedura la Segnalazione può essere Interna od Esterna;
- **Segnalazione Anonima:** la Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante. Tale Segnalazione è gestita da IHS secondo le modalità previste dal paragrafo 6.2;
- **Segnalazione Esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito da ANAC;
- **Segnalazione Interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna istituiti da IHS;
- **Segnalazione Ordinaria:** le Segnalazioni Ordinarie sono una categoria residuale che consente di gestire segnalazioni non ricomprese nell'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo del Decreto Whistleblowing ma la cui analisi può essere ritenuta utile dal Gestore, ad esempio per l'individuazione di azioni di miglioramento su processi aziendali;
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal Gestore per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **Soggetti Protetti:** soggetti ai quali sono estese le tutele previste dal Decreto Whistleblowing; rientrano in tale categoria:
 - I. il Segnalante;

- II. il c.d. Facilitatore, ossia la persona fisica che fornisce assistenza al Segnalante per l'effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
 - III. le persone del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante ovvero legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - IV. i colleghi di lavoro del Segnalante e che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo dello stesso e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
 - V. gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo delle predette persone;
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità di IHS. In particolare, con riferimento a IHS, le Violazioni consistono in:
- I. violazioni di leggi e regolamenti nazionali ed europei. Tali Violazioni possono essere oggetto di Segnalazione Interna o Esterna, come definito al paragrafo 5.1.;
 - II. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione. Tali Violazioni possono essere oggetto esclusivamente delle Segnalazioni Interne, come definito al paragrafo 5.1.

3. I SEGNALANTI

Possono effettuare Segnalazioni:

- lavoratori subordinati di IHS;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa per conto o in favore di IHS;
- coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con IHS (es. fornitori), liberi professionisti (es. avvocati, commercialisti, notai, etc.) e i consulenti che prestano la propria attività presso IHS;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che svolgono la propria attività presso IHS;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate, in via di mero fatto, presso IHS;
- chiunque segnali Informazioni sulle Violazioni acquisite: (i) nell'ambito di un rapporto di lavoro con IHS nel frattempo terminato, purché le Informazioni sulle Violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto

stesso; (ii) durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali, nel caso in cui il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato; (iii) durante lo svolgimento del periodo di prova presso IHS.

4. L'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Possono formare oggetto di Segnalazione le Violazioni così come definite nel paragrafo 2.

A titolo esemplificativo, possono essere segnalati fatti riconducibili a:

- corruzione, dazione di denaro, beni o altra utilità a Pubblici Ufficiali;
- situazioni di conflitti di interesse con fornitori o consulenti e/o collaboratori esterni a IHS;
- violazioni della normativa afferente alla tutela dell'ambiente o in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- irregolarità o situazioni sospette relative a omaggi, donazioni o sponsorizzazioni;
- violazioni delle policy di IHS e/o delle procedure aziendali, laddove non riconducibili alle Segnalazioni Ordinarie di cui al successivo par. 4.2.

4.1. Elementi della Segnalazione

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo, ecc.) e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o qualsiasi altro elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito.

Inoltre, il Segnalante potrà:

- indicare eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- inviare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione o che possa confermare la fondatezza dei fatti narrati;
- indicare ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Potranno infine essere effettuate Segnalazioni in forma anonima.

4.2. Segnalazioni ordinarie

Tra le segnalazioni ordinarie, che esulano dal perimetro di applicazione del

Decreto Whistleblowing e che, pertanto, non consentono l'applicazione delle misure di tutela previste dal paragrafo 7, rientrano:

- le rivendicazioni, contestazioni, 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 di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione (a titolo esemplificativo, le segnalazioni in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014), nonché le segnalazioni di Violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Tali violazioni, laddove rilevanti in quanto lesive di principi o prescrizioni contenuti nelle policy e/o procedure di IHS saranno gestite come segnalazioni ordinarie.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA ED ESTERNA

I canali di segnalazione disponibili per i Segnalanti sono i seguenti:

- I. **canale di segnalazione interna** predisposto da IHS, la cui gestione è affidata al Gestore delle Segnalazioni, che assume il carattere di canale principale e privilegiato;
- II. **canale di segnalazione esterna**, predisposto e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. Il ricorso a tale canale esterno, sussidiario rispetto al canale di segnalazione interna, è ammesso alle condizioni e con le modalità illustrate nel successivo paragrafo 9;

5.1. Il canale di segnalazione interna

Il canale di segnalazione interna predisposto da IHS permette di inviare segnalazioni nelle modalità di seguito descritte.

■ Segnalazione tramite Piattaforma Informatica

IHS si è dotata di una piattaforma online che garantisce la sicurezza e la protezione dei dati dell'identità del Segnalante, attraverso un sistema di criptazione delle comunicazioni, nonché la riservatezza della Persona Coinvolta, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, in linea con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Per effettuare una Segnalazione tramite la Piattaforma online, il Segnalante dovrà accedervi al seguente link: [IHS S.p.A. | Home \(integrityline.com\)](https://www.integrityline.com)

Dopo aver effettuato l'accesso, il Segnalante potrà scegliere di inviare una segnalazione in forma scritta, rispondendo ad alcune domande generali e descrivendo i fatti oggetto della segnalazione, ovvero una segnalazione in forma orale, mediante un sistema vocale che modifica la voce del Segnalante, garantendone, in tal modo, la riservatezza.

■ **Segnalazione tramite posta ordinaria**

Il Segnalante può altresì inviare la propria Segnalazione a mezzo posta ordinaria, indirizzandola alla Sede amministrativa della Società: Via Cimabue, 13, 93100, Caltanissetta. In tal caso, il Segnalante dovrà inserire la lettera contenente la segnalazione in una busta chiusa, sulla cui superficie esterna dovrà apporre la dicitura: "riservata", e indicare che è destinata al Gestore delle Segnalazioni (nel caso di IHS, l'Organismo di Vigilanza).

■ **Incontro diretto**

Infine, il Segnalante ha la possibilità di richiedere mediante la Piattaforma Informatica un incontro diretto, fisico o virtuale, con il Gestore della Segnalazione, al fine di comunicargli direttamente l'oggetto della Segnalazione.

Ricevuta la richiesta, il Gestore è tenuto a fissare l'incontro entro un periodo di tempo ragionevole.

Il Gestore supporta il Segnalante nel riportare il contenuto della Segnalazione all'interno della Piattaforma Informatica ed avvia il processo di verifica come descritto al successivo paragrafo 6.2.

5.2. Segnalazioni whistleblowing pervenute a soggetto diverso dal Gestore

La Segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Gestore deve essere inoltrata dal ricevente al Gestore al seguente indirizzo e-mail: odvihs@outlook.it entro sette giorni dal suo ricevimento, assicurando la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle Persone Coinvolte, dando altresì contestuale notizia della trasmissione al Segnalante, laddove possibile.

Il Gestore, ricevuta la Segnalazione dal ricevente, provvederà a riportare il contenuto della Segnalazione nel Portale Informatico, eliminando l'e-mail ricevuta, e avvierà il processo di verifica come descritto al successivo paragrafo 6.2.

5.3. Il canale di Segnalazione Esterna

Il Segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC, disponibile nell'apposita sezione sul sito internet di ANAC, solo laddove sussistano i seguenti presupposti stabiliti dal Decreto Whistleblowing, ossia:

- mancata attivazione dei canali interni da parte di IHS;
- la Segnalazione, effettuata in conformità alle previsioni di cui al Decreto Whistleblowing e della presente Procedura, non ha avuto seguito;

- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione Interna, questa non avrebbe Seguito o che andrebbe incontro a Ritorsioni. In ordine ai fondati motivi, si specifica che il Segnalante deve poter ritenere ragionevolmente il mancato seguito o le possibili Ritorsioni, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni.

6. GESTIONE DEL CANALE INTERNO

6.1. Gestore delle Segnalazioni

Tutte le Segnalazioni sono indirizzate, ricevute ed esaminate dal Gestore delle Segnalazioni, individuato nell'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società.

6.2. La gestione delle Segnalazioni whistleblowing

- **entro sette giorni** a decorrere dal ricevimento della segnalazione, il Gestore invia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione, anche tramite la Piattaforma Informatica, richiedendo, laddove ritenuto opportuno, ulteriori informazioni e/o elementi a riscontro della segnalazione. La Persona Coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- il Gestore dà diligentemente seguito alla Segnalazione – anche se in forma anonima - adottando tutte le opportune misure interne per verificare la sussistenza dei fatti segnalati.
- il Gestore dà riscontro al Segnalante comunicandogli le misure adottate per dare seguito alla segnalazione, unitamente alle motivazioni sottostanti, comunque **entro un termine massimo di tre mesi** dalla data di ricevimento della Segnalazione, o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- in esito alle attività di indagine, il Gestore condivide con le funzioni aziendali preposte le opportune azioni, che possono prevedere:
 - I. misure volte a superare le criticità dei processi rilevate a seguito della Segnalazione;
 - II. azioni nei confronti del Segnalato nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata;
 - III. azioni nei confronti del Segnalante nel caso in cui emerga che la Segnalazione sia stata fatta con dolo o in malafede.

6.3. Gestione delle Segnalazioni Ordinarie

Le Segnalazioni Ordinarie saranno gestite ed analizzate secondo le modalità in precedenza indicate nel paragrafo 5.2.

7. LE TUTELE DEI SOGGETTI PROTETTI

IHS opera in modo da garantire i Soggetti Protetti contro qualsiasi forma di ritorsione, assicurando altresì riservatezza dell'identità di tali soggetti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di IHS.

7.1. La tutela della riservatezza

IHS garantisce la riservatezza dell'identità dei Soggetti Protetti, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato Seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a soggetti diversi dal Gestore, espressamente autorizzato a trattare tali dati.

Nell'ambito dei procedimenti disciplinari, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, il Gestore trasmette al Segnalante un avviso mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La tutela della riservatezza non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di Organi di Controllo esterno a IHS e/o di Autorità indipendenti originatisi a seguito della Segnalazione stessa.

Al di fuori dei casi sopra previsti, la violazione dell'obbligo di riservatezza a tutela dei Soggetti Protetti comporta l'applicazione di provvedimenti disciplinari ai sensi del sistema disciplinare come previsto dal Modello 231.

7.2. Il divieto di Ritorsione

IHS vieta e sanziona le Ritorsioni nei confronti dei Soggetti Protetti.

In particolare, le Ritorsioni nonché le condotte idonee ad ostacolare l'effettuazione di una Segnalazione, sono sanzionabili disciplinarmente ai sensi del sistema disciplinare come previsto all'interno del Modello 231 adottato da IHS.

A tutela dei Soggetti Protetti:

- il licenziamento ritorsivo dei Soggetti Protetti è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva adottata nei confronti dei Soggetti Protetti che possa provocare agli stessi un danno "ingiusto";

- in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra Ritorsione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. IHS ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla Segnalazione.

A presidio delle forme di tutela di cui al presente paragrafo, i Soggetti Protetti possono comunicare all'ANAC le Ritorsioni che ritengano di aver subito.

In caso di Segnalazioni Anonime, laddove il Segnalante venga successivamente identificato e abbia subito Ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste dalla presente Procedura.

7.3. Limitazioni della tutela dei Soggetti Protetti

Nel caso in cui:

- sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- sia accertata la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave;

le tutele previste dal Decreto Whistleblowing non potranno essere applicate al Segnalante, al quale potrà essere irrogata una sanzione disciplinare.

Non è, peraltro, esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di Segnalazione viene svolto così come definito nella privacy policy e nel pieno rispetto della normativa privacy, coerentemente con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del Segnalato ed il diritto alla riservatezza dell'identità del Segnalante e mettendo in atto misure le tecniche e organizzative previste nella presente Procedura adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità alla normativa vigente. È fatto salvo che, l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di gestione delle Segnalazioni, possono essere limitati per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante.

9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate, a cura del Gestore, per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione o per il diverso termine di conservazione previsto dalla legge. La decorrenza dei termini di conservazione discende dall'esito finale della Segnalazione (i.e. archiviazione, risultanze dell'istruttoria etc.).

10. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

IHS promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo (quali, ad esempio, comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter, portale intranet, etc.).

Le informazioni afferenti all'utilizzo dei canali di Segnalazione e alla loro gestione sono pubblicati sul sito internet di IHS in un'apposita sezione "Whistleblowing".

11. APPROVAZIONE, REVISIONE E DIVULGAZIONE

La presente Procedura è approvata dall'Amministratore Delegato di IHS.

Eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie od anche solo opportune in ragione di evoluzioni normative e/o giurisprudenziali o di allineamento con le best practice e con le linee guida ANAC o in relazione ad azioni di monitoraggio intraprese o sopravvenute esigenze organizzative potranno essere proposte dalle funzioni aziendali competenti o dal Consiglio di Amministrazione, cui compete l'approvazione finale.

ALLEGATO I

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Normativa interna

- Codice Etico di IHS;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e relativi allegati di IHS (il "Modello 231").

Normativa esterna

- 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;
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in 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;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii., relativo alla disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- Decreto Legislativo n. 30 giugno 2003, n. 196: codice in materia di protezione dei dati personali;
- Regolamento Europeo 2016/679 ("GDPR") relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51, recante attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio;
- Linee Guida emanate dall'ANAC ai sensi dell'art. 10 del Decreto Whistleblowing in materia di protezione delle persone che segnalano

violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

2. MISURE RITORSIVE

Ai sensi del Decreto Whistleblowing, costituiscono ritorsioni, a titolo meramente esemplificativo:

- 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; le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i 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;
- 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.