

Artemide[®]

POLICY WHISTLEBLOWING

dicembre 2023 – Versione 03

INDICE

1. FINALITA'	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3. DEFINIZIONI	3
4. LE SEGNALAZIONI	4
4.1 COSA È UNA SEGNALAZIONE	4
4.2 CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE	5
4.3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
4.4 CANALI PER L'EFFETTUAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	7
4.5 LE SEGNALAZIONI ANONIME E LA LORO TRATTAZIONE	8
4.6 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	9
4.7 REPORTISTICA.....	10
5. TUTELE	11
5.1 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	12
6. SANZIONI	13
7. APPROVAZIONE, RATIFICA E MOTIVAZIONE DELLE REVISIONI	14
7.1 APPROVAZIONE E RATIFICA	14
7.2 MOTIVAZIONE DELLE REVISIONI.....	14

1. FINALITA'

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento di Segnalazioni relative a possibili Violazioni.

A seguito dell'introduzione del D. Lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva Whistleblowing, Artemide ha provveduto ad aggiornare la presente procedura e ad introdurre una piattaforma cloud per l'effettuazione delle segnalazioni per garantire sicure modalità di effettuazione delle segnalazioni e le necessarie tutele di riservatezza per i Segnalanti e i Segnalati previste dalla legge.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Policy ha contenuto normativo e valore di strumento operativo per tutte le Società del Gruppo Artemide.

Il piano di implementazione della presente procedura prevede una copertura progressiva di tutte le controllate. Per verificarne l'applicazione attuale, si veda l'Allegato 1. Nel corso della procedura si farà riferimento a tali società con la semplice dicitura "Artemide o Gruppo Artemide".

Ogni modifica e aggiornamento della Policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Artemide Group S.p.A. ed è poi distribuita alle società del Gruppo cui essa si applica.

La presente procedura integra i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 delle diverse società italiane del Gruppo Artemide ed è sottoposta a revisione con cadenza almeno triennale.

3. DEFINIZIONI

SEGNALAZIONE: si intende la comunicazione scritta od orale di informazioni o sospetti fondati su violazioni che sono state commesse o che potrebbero essere commesse all'interno di Artemide.

VIOLAZIONE: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, così come specificati all'art. 2, lett. a) del D. Lgs. 24/2023. Inoltre, Artemide ha esteso l'ambito delle segnalazioni a qualunque infrangimento di policy e procedure interne del Gruppo.

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 o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico rilevante, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni

SEGNALANTE: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

RITORSIONE: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

SEGNALATO o PERSONA COINVOLTA: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

GESTORE DELLE SEGNALAZIONI: persona/ufficio/organo interno/esterno composto da personale specificatamente formato per la gestione del canale di segnalazione interna in linea con le previsioni di cui all'art. 4 D. Lgs. 24/2023 e specificatamente nominato/incaricato da parte della Società.

DESTINATARI: per le finalità della presente Procedura si intendono, come di seguito meglio identificati: i dipendenti della Società; tutti gli stakeholders della Società; la persona Segnalante; la persona segnalata; il gestore della segnalazione e le funzioni aziendali eventualmente coinvolte nelle attività conseguenti

FACILITATORE: una persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

RISCONTRO: si intende la Comunicazione al Segnalante su come la Segnalazione è stata o sarà gestita.

PIATTAFORMA: il software per la realizzazione e gestione del canale di segnalazione interna della Società ai sensi del D. Lgs. 24/2023

WHISTLEBLOWING: si intende il processo di Segnalazione degli illeciti che comportino Violazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

4. LE SEGNALAZIONI

4.1 Cosa è una segnalazione

Una segnalazione è la comunicazione scritta od orale di informazioni o sospetti fondati su violazioni di cui il Segnalante è venuto a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro.

Il provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, si riferisce unicamente a segnalazioni relative alle seguenti Violazioni:

- A. Violazioni di disposizioni nazionali, ed in particolare:
 - a. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - b. per le società italiane del Gruppo, condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione, , anche se ricordiamo che resta in vigore l'apposita casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza delle diverse società, al quale fare specifiche segnalazioni: odvartemidegroup@artemide.com; odvartemideitalia@artemide.com; odvartemidespa@artemide.com.

- B. Violazioni di disposizioni europee ed in particolare:
 - a. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - b. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
 - c. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
 - d. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione

Artemide ha inteso estendere l'applicabilità della presente procedura e le tutele previste dalla normativa Whistleblowing anche per le segnalazioni che abbiano ad oggetto frodi o in ogni caso atti a danno delle società del Gruppo e/o infrangimenti di policy e procedure interne.

Pertanto, le segnalazioni possono avere ad oggetto anche:

- informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- infrangimenti di policy e procedure interne;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- fondati sospetti, comprovati da fatti circostanziati e magari da documentazione raccolta.

Nel caso di dubbi sull'opportunità di effettuare una segnalazione, è possibile contattare direttamente il Responsabile della funzione Internal Audit o i membri degli Organismi di Vigilanza, i quali sono tenuti a mantenere le tutele previste per le segnalazioni vere e proprie.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante, come meglio specificato nel paragrafo successivo.

4.1.1 Segnalazioni non tutelate dalla disciplina whistleblowing

Sono escluse dalle tutele del whistleblowing le segnalazioni:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- 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.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Sono previste possibili sanzioni in accordo con il CCNL di riferimento nel caso di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società non saranno garantite.

4.2 Chi può effettuare una segnalazione

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

I soggetti che possono effettuare una segnalazione e a cui la norma riserva le tutele riconosciute dalla nuova disciplina, sono:

- Lavoratori subordinati, ivi compresi i:
 - Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
 - Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i:
 - Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.;
 - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, designer che prestano la loro attività lavorativa per Artemide organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato);
 - Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.
- Tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Artemide che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.
- Azionisti persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria. Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società.
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso Artemide. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).

In particolare, il personale del Gruppo Artemide può effettuare segnalazioni non solo quando il rapporto giuridico è in corso, ma anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le

informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, e durante il periodo di prova. Può inoltre effettuare segnalazioni successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

4.3 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi possibili in sua conoscenza, utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il Segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

A tal fine, di seguito si riportano gli elementi che le segnalazioni dovrebbero preferibilmente riportare:

- La società del Gruppo presso cui è stata rilevata la violazione;
- 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 (es: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività), ovvero i soggetti che hanno concorso alla commissione dell'illecito;
- 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.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato.

4.4 Canali per l'effettuazione delle Segnalazioni

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti. La normativa di riferimento, individua diverse tipologie di canali:

1. Canali interni istituiti da Artemide
2. Canale esterno presso ANAC
3. Divulgazioni pubbliche
4. Denuncia all'autorità giudiziaria

La presente procedura si riferisce unicamente ai canali interni. Per maggiori informazioni sull'utilizzo dei canali esterni, si rimanda al sito web dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>).

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower, in quanto in via prioritaria deve essere favorito l'utilizzo del canale interno e, solo in via secondaria, è possibile accedere agli altri canali, a partire dal canale esterno presso Anac e, solo qualora non si trovasse soddisfazione, agli altri canali previsti.

Canali interni istituiti da Artemide

Artemide ha messo a disposizione dei dipendenti del Gruppo ed ai Terzi, diversi canali specifici per l'effettuazione delle segnalazioni, prevedendo diverse modalità di segnalazione:

1. Segnalazione **in forma scritta attraverso la piattaforma** IntegrityLine di Artemide, raggiungibile tramite il sito web Artemide all'indirizzo <https://artemide.integrityline.com/>
2. Segnalazione **in forma orale, attraverso la casella vocale** presente sulla piattaforma IntegrityLine di Artemide raggiungibile tramite il sito web Artemide all'indirizzo <https://artemide.integrityline.com/>, con la possibilità di distorsione della voce per permettere il mantenimento dell'anonimato.

In Allegato 2 sono riportate le istruzioni operative di utilizzo della piattaforma IntegrityLine di Artemide, ancorché il suo utilizzo sia guidato e del tutto intuitivo.

Permangono inoltre i canali di segnalazione previsti dagli Organismi di Vigilanza delle Società italiane del Gruppo:

- odvartemidegroup@artemide.com
- odvartemidespa@artemide.com
- odvartemideitalia@artemide.com
- Indirizzo di posta ordinaria: c/o Avv. Chiara Padovani, Studio Legale Padovani Viale Bianca Maria, 13, 20122 Milano (Italia).

4.5 Le segnalazioni anonime e la loro trattazione

I Segnalanti effettuano segnalazione delle violazioni tramite i canali preposti, anche in forma anonima, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

I Segnalanti anonimi devono essere consci del fatto che la loro segnalazione potrebbe comportare maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato per il destinatario mantenere i contatti con il Segnalante anonimo e chiedere, ove necessario, la sua collaborazione. In ogni caso, il Segnalante che non occultasse la propria identità sarà tutelato nell'identità, come meglio specificato nel paragrafo "TUTELE".

La piattaforma IntegrityLine di Artemide garantisce è una specifica piattaforma multilingua che permette e guida l'effettuazione della segnalazione in forma scritta, anonimizzando sia il mittente, sia eventuali documenti che dovessero essere allegati, ripulendoli da qualunque metafile. La piattaforma è strutturata affinché tutte le informazioni relative alla segnalazione e alla sua gestione successiva non lascino mai la piattaforma, godendo così di appositi presidi di sicurezza.

Attraverso la piattaforma è inoltre possibile effettuare una segnalazione vocale, anch'essa completamente anonima poiché il software distorce la voce rendendola irrecognoscibile.

Al momento del salvataggio della segnalazione, la piattaforma assegna un codice identificativo e richiede l'inserimento da parte del Segnalante di una password: in questo modo saranno create le credenziali personali del Segnalante con le quali sarà possibile accedere nuovamente alla piattaforma per visualizzare la presa in carico della segnalazione, le diverse comunicazioni col gestore delle segnalazioni, e visualizzare la conclusione delle eventuali indagini. Le credenziali e le password, così come i dati mantenuti nella piattaforma sono criptati così da essere inaccessibili a chiunque non sia in possesso delle credenziali.

È vietato, in ogni caso:

- ✓ il ricorso ad espressioni ingiuriose
- ✓ l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose
- ✓ l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato
- ✓ l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato

- ✓ l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

L'invio di Segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave o ritenibili palesemente infondate, saranno sanzionabili in conformità al sistema disciplinare aziendale.

La piattaforma informatica garantisce l'assoluto anonimato del Segnalante (anche a livello di impossibilità di tracciatura informatica). Qualora il Segnalante volesse rivelare la propria identità, lo potrà fare solo nel corso della segnalazione ed in ogni caso il Gestore della Segnalazione è tenuto a mantenere la riservatezza sull'identità del Segnalato e del Segnalante.

4.6 Gestione delle Segnalazioni

La gestione dei canali di segnalazione è affidata ad un amministratore indipendente di Artemide Group ed al responsabile Internal Audit di Gruppo, entrambi soggetti indentificati e nominati dal Consiglio di Amministrazione di Artemide Group, esterni all'organizzazione aziendale ed in possesso delle caratteristiche di autonomia, indipendenza ed imparzialità.

Il Gestore delle Segnalazioni è tenuto al rispetto di indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione che la tutela delle persone segnalanti.

In particolare, il Gestore delle Segnalazioni deve:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
- assicurare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- aggiornare entro tre (3) mesi dal ricevimento della segnalazione circa lo stato della segnalazione;
- fornire un riscontro al Segnalante al termine dell'istruttoria.

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Gestore delle Segnalazioni al fine di verificare l'esistenza dei requisiti indicati dalla procedura, ossia determinarne l'inerenza o meno all'ambito di whistleblowing.

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Infatti, il Gestore della Segnalazione può ritenere inammissibile la segnalazione dandone opportuna informativa al Segnalante attraverso i canali previsti, qualora:

- rilevi manifesta infondatezza della Segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accerti il contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente
- rientri in uno delle casistiche indentificate al paragrafo 1.1.4 Segnalazioni non tutelate dalla disciplina whistleblowing.

Il Gestore delle Segnalazioni deve obbligatoriamente coinvolgere il Presidente di ciascuno degli Organismi di Vigilanza delle società italiane di Artemide qualora la Segnalazione abbia ad oggetto una violazione riferibile ad uno dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni coinvolge una struttura aziendale non coinvolta nella segnalazione, mantenendo la riservatezza sull'identità del Segnalato e del Segnalante e di tutti gli elementi che potrebbero concorrere alla loro eventuale

identificazione e avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore della Segnalazione può avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi la fondatezza della Segnalazione, è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ciascuna società ovvero della magistratura.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al Segnalante.

Segnalazione effettuate a soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni

La riservatezza del Segnalante è tutelata anche se la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità alla presente procedura, o perviene a personale diverso dal Gestore delle Segnalazioni al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, la Segnalazione deve essere trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al Gestore delle Segnalazioni. Al Segnalante verrà data contestuale notizia della trasmissione della Segnalazione.

La Segnalazione può essere presentata al superiore gerarchico, ma tale Segnalazione non può essere considerata di Whistleblowing, e quindi, in tal caso, non sarà possibile, per il Segnalante, beneficiare delle tutele previste.

4.7 Reportistica

Il Gestore delle Segnalazioni, con periodicità semestrale, fornisce al Consiglio di Amministrazione di Artemide Group, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 delle società italiane del Gruppo Artemide un apposito report riepilogativo delle segnalazioni pervenute, omettendo i dati personali delle persone coinvolte, e contenente: il numero delle segnalazioni ricevute, il numero delle segnalazioni scartate, gestite e gli esiti delle analisi effettuate, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

I report sono predisposti garantendo l'anonimato degli interessati ed in coerenza con le tutele fornite al Segnalante, ai soggetti coinvolti e ai segnalati.

5. TUTELE

Le tutele previste dalla normativa sul whistleblowing consistono principalmente:

- nella **garanzia di riservatezza e confidenzialità**;
- nel **divieto di atti ritorsivi**.

Queste tutele si applicano:

- a) al Segnalante;
- b) ai Facilitatori;
- c) ai parenti che operano nello stesso contesto lavorativo;
- d) ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- e) agli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

Il trattamento dei dati personali effettuato ai sensi della direttiva (UE) 2019/1937, è effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e della direttiva (UE) 2016/680. Lo scambio e la trasmissione di informazioni da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione sono effettuati in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

Diritto alla riservatezza

Le norme di legge prevedono specifiche tutele di riservatezza per le quali l'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

È tutelata anche la l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

Conseguentemente, senza l'espreso consenso del Segnalante, non possono essere rivelati:

- identità del Segnalante,
- identità del segnalato,
- contenuto della segnalazione,
- eventuali documenti allegati alla segnalazione.

Il Gestore della segnalazione e gli altri soggetti eventualmente coinvolti (es. OdV o altre funzioni aziendali) sono tenuti al massimo riserbo e alla gestione delle segnalazioni in modo da garantire professionalità, oggettività, terzietà e riservatezza delle attività intraprese per dare seguito alla segnalazione.

La riservatezza del Segnalante è garantita anche nell'ambito giurisdizionale, e in particolare:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti diversi rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, e risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato conoscere l'identità del Segnalante, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante stesso.

Divieto di ritorsione

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. Il legislatore ha infatti accolto una nozione ampia di ritorsione, intendendo: «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».

Pertanto, la tutela nei confronti del Segnalante si estende ai seguenti ambiti:

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono atto ritorsivo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5.1 Conservazione della documentazione

La Piattaforma garantisce la conservazione della documentazione di ogni Segnalazione e della relativa gestione.

Tutte le informazioni e la documentazione relative all'invio della segnalazione e alla relativa gestione sono strettamente confidenziali e conservate nella piattaforma, accessibile solo al personale incaricato, per il periodo di tempo consentito dalla normativa, definito dall'Informativa Privacy e in conformità con le policy della Società in tema di data retention.

In particolare, le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per un periodo non superiore a 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione della chiusura della procedura di segnalazione, fatti salvi termini di conservazione superiori determinati da esigenze processuali e/o legali.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate in server localizzati nel territorio dell'Unione Europea.

6. SANZIONI

In tema di regime sanzionatorio, le Linee Guida ANAC nell'ottica di individuarne il soggetto destinatario distinguono, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione. In particolare nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni. Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

7. APPROVAZIONE, RATIFICA E MOTIVAZIONE DELLE REVISIONI

7.1 Approvazione e Ratifica

	NOME	TITOLO / RUOLO
Business Owner	Carlotta de Bevilacqua	Amministratore Delegato
Reviewer	Paola Pastore	Responsabile Affari Legali e Societari
Reviewer	Valeria Torgano	Responsabile Risorse Umane
Reviewer	Francesca Marino	Responsabile Internal Audit

7.2 Motivazione delle revisioni

Data entrata in vigore	Numero revisione	Motivo della revisione
29/03/2018	00	Prima emissione
15/12/2022	01	Aggiornamento con il supporto di DLA Piper in occasione dell'aggiornamento del MOG 231
20/12/2023	02	Aggiornamento a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. D. Lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva Whistleblowing

ALLEGATO 1:

**SOCIETA' DEL GRUPPO ARTEMIDE ABILITATE ALLE SEGNALAZIONI
WHISTLEBLOWING al 15 dicembre 2023:**

1. Artemide Group S.p.A.
2. Artemide S.p.A.
3. Artemide Italia S.r.l.
4. Austria - Artemide Handels GmbH
5. Svizzera - Artemide Illuminazione SA
6. Giappone – Artemide Japan
7. Spagna – Artemide SA
8. Cina - Artemide Trading (Shanghai) Co Ltd
9. Hong Kong - Artemide Ltd Hong Kong
10. Danimarca - Artemide Scandinavia AS
11. USA – Artemide Inc USA
12. Ungheria - Artemide A&A Vilagitas es Butor RT
13. Asia Pacific
14. Balcani.

ALLEGATO 2: Manuale piattaforma IntegrityLine di Artemide



Manuale d'uso V3
Integrity Line (Italiano)