Circolare interna – Whistleblowing ai sensi del D.lgs.10 marzo 2023, n. 24, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

La presente Circolare si applica a tutte le Società appartenenti al Gruppo WPP operanti in Italia ed ha lo scopo di regolamentare e disciplinare le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni, aventi ad oggetto le violazioni[1] che ledono l'integrità delle predette Società, di cui i soggetti interessati siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte a far fronte alle violazioni, oggetto di segnalazione interna e, conseguentemente, ad evitare il loro ripetersi nel contesto aziendale.

L'obiettivo che la presente Circolare si propone è quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione aziendale, intercettando per tempo comportamenti difformi a quanto previsto dalla disciplina normativa di riferimento, al fine di porvi rimedio, ma anche quello di coinvolgere i vertici aziendali, i dipendenti e chiunque sia in relazione d'interessi con l'entità legale appartenente al Gruppo WPP in Italia, in un'attività di contrasto alla non compliance, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

A tal scopo, in conformità alla Legge Whistleblowing, la presente circolare intende fornire informazioni in merito alle novità normative e al canale di segnalazione di WPP denominato "Right to Speak", messo a disposizione non solo dei dipendenti ma anche

[1] In dettaglio le violazioni sono comportamenti, atti od omissioni, che consistono in:
1) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o inosservanza del Modello 231, del Codice Etico e delle Policy di Gruppo;
2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea, con violazione di disposizioni nazionali ed europee, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del 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 e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; sono compresi anche gli atti o comportamenti che compromettono gli interessi tutelati dall'Unione europea in tali settori;
3) atti od omissioni che ledono o, comunque, compromettono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea, connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (e pertanto, il ricorso a meccanismi elusivi).

di tutti coloro che in virtù delle nuove disposizioni normative possono effettuare delle segnalazioni[2].

Il canale di segnalazione Right to Speak consente, nel rispetto delle misure prescritte dalle disposizioni normative locali ed internazionali, di effettuare segnalazioni, anche in forma anonima:

- per iscritto, compilando un form accessibile al seguente link http://wpp.ethicspoint.com/
- verbalmente, utilizzando il numero di telefono 800 721 453

Il Destinatario della segnalazione è l'Head of Legal (di seguito anche "Gestore del Canale") che opera su espresso mandato di ciascuna Società ed esamina tutte le segnalazioni pervenute alla propria attenzione, le valuta e, in caso lo ritenga necessario, si attiva avviando tutte i necessari approfondimenti, quali:

- la convocazione del responsabile della violazione (o presunta tale);

- il coinvolgimento delle funzioni interessate dalla segnalazione;

- l'accesso a qualunque fonte di informazione della Società, documento o

dato ritenuto rilevante ai fini dell'analisi.

Ai fini di cui sopra, il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati e per consentire lo svolgimento di adeguata istruttoria in merito.

Le segnalazioni effettuate tramite le modalità previste di seguito, ma prive di qualsiasi elemento che consenta di identificare il loro autore (i.e. segnalazioni anonime) verranno prese in considerazione a condizione che le medesime siano adeguatamente

[2] 1. dipendenti anche durante il periodo di prova; 2.i lavoratori autonomi, gli imprenditori individuali, i collaboratori con cui ciascuna società intrattiene rapporti di prestazione di servizi, di realizzazione di opere, di fornitura di beni; 3.i titolari di un rapporto di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, secondo le leggi pro tempore vigenti, che svolgono la propria attività lavorativa presso le Società; 4. i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso entità giuridiche, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore delle Società; 5. i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a favore delle Società;
6. i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso le Società; 7. i rappresentanti del Gruppo di appartenenza; 8. gli amministratori, i sindaci, la società di revisione, l'Organismo di Vigilanza, ovvero qualsivoglia persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza esercitate in via di mero fatto presso le Società.
Inoltre, la segnalazione può essere effettuata anche: a) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro con le Società, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

circostanziate, dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (e non di contenuto generico o confuso), in modo da permetterne la valutazione e gli accertamenti del caso (ad esempio, la menzione di specifiche aree aziendali, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

È, in ogni caso, vietato:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

Il Segnalante, avvalendosi dei canali di cui sopra, potrà richiedere un incontro diretto al Gestore del Canale, a cui effettuare la segnalazione in forma orale, a condizione che indichi nella richiesta un recapito telefonico a cui poter essere contattato.

In virtù delle nuove disposizioni normative il segnalante può ricorrere, oltre al canale Right to Speak di segnalazione interna, anche al canale di segnalazione esterna, purché la segnalazione abbia ad oggetto violazioni di disposizioni e/o atti dell'Unione Europea.

Tale canale è attivabile solo per le società con almeno 50 dipendenti.

Il destinatario della segnalazione esterna è ANAC. Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna (beneficiando delle tutele previste dalla Legge Whistleblowing) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il segnalante può acquisire le informazioni all'indirizzo internet https://www.anticorruzione.it/ per eseguire la segnalazione esterna.

Il segnalante può, inoltre, effettuare una divulgazione pubblica (rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici) purché la segnalazione abbia ad oggetto violazioni di disposizioni e/o atti dell'Unione Europea e se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle condizioni previste dalla vigente normativa[3].

La divulgazione pubblica è attivabile solo per le società con almeno 50 dipendenti.

Resta in ogni caso ferma la possibilità per il segnalante di denunciare all'autorità giudiziaria o contabile le violazioni.

La Società assicura la riservatezza e l'anonimato del segnalante al fine di escludere l'ipotetico rischio di ritorsioni e/o discriminazioni a carico di chi effettua la segnalazione.

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

È parimenti vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, l'utilizzo improprio o l'intenzionale strumentalizzazione della segnalazione. A tal proposito la Società si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto)

[3] Il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini ivi previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie[4].

La violazione delle previsioni di cui alle vigenti disposizioni normative, in precedenza menzionate, potrà attivare il procedimento sanzionatorio; in particolare, sono passibili di sanzione:

(i) il whistleblower che abbia effettuato segnalazioni 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;

(ii) il soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante;

(iii) il soggetto che si sia reso responsabile di atti di "retaliation";

(iv) il soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione.

I comportamenti di cui sopra possono essere accertati anche da ANAC, che irroga le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- per il comportamento di cui al punto (i), sanzioni da € 500,00 ad € 2.500,00, salvo che la persona segnalante sia stata condannata in sede penale, 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 o contabile;

- per i comportamenti di cui ai punti (ii), (iii), (iv), sanzioni da € 10.000,00 ad € 50.000,00.

[4] La tutela si applica anche ai seguenti soggetti:
• la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (i cd. "facilitatori");
• alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
• 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.