

Ricoh Italia S.r.l.


POLICY

“IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI – *WHISTLEBLOWING*”

INDICE

1.	PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	4
2.	SCOPO DEL DOCUMENTO	5
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE	5
4.	TERMINI E DEFINIZIONI	5
5.	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO INTERNI	7
6.	IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI.....	7
6.1	I Segnalanti	7
6.2	Oggetto della Segnalazione – le Violazioni.....	7
6.2.1	Esempi di fatti e condotte che possono essere segnalati.....	9
6.2.2	Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali Interni.....	10
7.	I CANALI DI SEGNALAZIONI INTERNI	10
7.1	Segnalazione in forma scritta tramite Piattaforma whistleblowing	10
7.2	Segnalazione scritta tramite posta cartacea	11
7.3	Segnalazione in forma orale tramite la Piattaforma.....	11
7.4	Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto	11
8.	PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALI INTERNI.....	11
8.1	Ricezione e registrazione della Segnalazione	13
8.2	Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione	13
8.3	Verifiche e indagini interne	14
8.4	Riscontro alla Segnalazione.....	15
8.5	Conclusione del processo.....	15
8.5.1	Coinvolgimento/conflitto di interessi del Gestore delle Segnalazioni - Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali	16
8.6	Reporting a Organi/Organismi Aziendali	17
8.7	Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione	17
9.	PRINCIPI GENERALI E TUTELE	17
9.1	Riservatezza	18
9.2	Divieto di ritorsione	19
9.3	Limitazione di responsabilità.....	20
9.4	Misure di sostegno	20
10.	SISTEMA DISCIPLINARE	21
11.	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	21
12.	CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI, DIVULGAZIONE PUBBLICA	22

12.1 I canali di segnalazione esterni di ANAC.....	22
12.2 La divulgazione pubblica.....	22
13. PUBBLICAZIONE DELLA POLICY	23

	POLICY “IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING”	Versione 1 – 29 novembre 2023
---	---	----------------------------------

REGISTRO VERSIONI DEL DOCUMENTO		
Versione	Data	Descrizione
1	29/11/2023	Adozione della Policy– prima stesura

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Che cos'è il “Whistleblowing”?

Il Gruppo Ricoh chiede a tutti i suoi dipendenti, collaboratori e ai suoi amministratori di rispettare in ogni momento le norme ed i regolamenti, anche interni, meglio richiamati nel Codice di Condotta Ricoh. Ciononostante, ogni azienda corre il rischio di porre in essere delle pratiche irregolari o che, a volte, le condotte ed i comportamenti delle persone che operano al suo interno non siano propriamente corrette o, addirittura, siano poste in violazione di alcune norme. I dipendenti, ma non solo, possono spesso essere i primi ad accorgersi di tali situazioni. Tuttavia, è probabile che essi pensino che parlarne con chiarezza possa essere sleale nei confronti di altri colleghi o della Ricoh stessa e che sia più semplice ignorare il problema piuttosto che denunciare ciò che potrebbe essere un ragionevole sospetto di pratica scorretta.

Il sistema che permette la denuncia di presunte violazioni e sospette irregolarità, definendo modalità di attivazione, requisiti e caratteristiche, è chiamato “Whistleblowing”.

Ricoh Italia S.r.l. (di seguito anche “Ricoh” o la “Società”) si era già da tempo dotata di un sistema per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni di violazioni, ispirato ai principi stabiliti a livello globale per tutte le società del Gruppo Ricoh.

Alla luce del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo 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”, Ricoh ha provveduto a rivedere le logiche, i presupposti applicativi e gli strumenti del suddetto sistema, adattandolo a livello italiano – nel rispetto dei principi del Gruppo Ricoh - per rispondere ai requisiti normativi specificamente richiesti dal suddetto Decreto.

Si precisa che, nell’impostazione di tale sistema di segnalazioni, Ricoh ha inoltre tenuto in debita considerazione quanto riportato dalle “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” approvate da ANAC con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 (di seguito anche “Linee Guida ANAC”).

La Società intende inoltre mettere a disposizione tale sistema di segnalazioni anche per consentire l’effettuazione di segnalazioni di violazioni della “Politica Parità di Genere Ricoh Italia” a cui si rimanda integralmente per tutto quanto non specificato nella presente Procedura. La disponibilità del sistema di segnalazioni per l’effettuazione di segnalazioni relative alla “Politica Parità di Genere Ricoh Italia” e la garanzia delle relative tutele devono intendersi circoscritte nei limiti della compatibilità con le previsioni del d.lgs. 24/2023 e delle precisazioni di volta in volta recate dalla presente Procedura.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta, inoltre, la raccolta e il trattamento di dati personali, trova altresì applicazione il Regolamento europeo 2016/679 (di seguito "GDPR") ed il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, insieme al Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito congiuntamente denominati "Codice Privacy").

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

La presente Policy relativa a “Il sistema di Segnalazioni – *Whistleblowing*” (di seguito per brevità la “Policy *Whistleblowing*” o la “Policy”) ha lo scopo di descrivere e disciplinare il sistema di segnalazioni ai sensi del Decreto implementato da Ricoh, fornendo opportune indicazioni ai segnalanti per l’effettuazione di una segnalazione, delineandone il processo di gestione.

In particolare, il presente documento:

- i. **definisce l’ambito di applicazione** del sistema di segnalazione;
- ii. **identifica i soggetti** che possono effettuare segnalazioni;
- iii. **circoscrive il perimetro** delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- iv. **identifica i canali** attraverso cui effettuare le segnalazioni;
- v. **identifica e prescrive** i principi e **le regole generali che governano il processo di segnalazione**, ivi incluse le tutele per il soggetto segnalante e per il soggetto segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo dei canali istituiti;
- vi. **definisce il processo di gestione delle segnalazioni** nelle sue varie fasi, identificandone i ruoli, le responsabilità e le modalità operative.

Nel documento si procede, inoltre, a fornire informazioni circa le condizioni e le modalità di accesso ai c.d. canali di segnalazione esterni, istituiti a cura dell’Autorità Nazionale di Anticorruzione – ANAC ed alla c.d. divulgazione pubblica (specificandone i relativi presupposti, e limiti di accesso, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 15 del Decreto).

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Policy *Whistleblowing* si applica ai soggetti interessati in qualità di **Segnalante** e **Segnalato**, come di seguito definiti, nonché alle figure e funzioni aziendali identificate da Ricoh e coinvolte nella gestione della segnalazione ricevuta.

4. TERMINI E DEFINIZIONI

Termine utilizzato	Descrizione
Segnalante	La persona fisica che effettua la Segnalazione, come meglio delineata al Paragrafo 6.1. “I Segnalanti”.

<p>Segnalato</p>	<p>La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o che è comunque implicata in tale violazione.</p>
<p>Segnalazione</p>	<p>Comunicazione scritta od orale di informazione sulle Violazioni effettuata dal Segnalante, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti. La Segnalazione deve avere le forme e i contenuti minimi previsti nel Paragrafo 6.2.3. “Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali Interni”.</p>
<p>Violazione</p>	<p>La Violazione consiste in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’integrità della Società o l’interesse pubblico, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e sono riconducibili a quanto delineato al Paragrafo 6.2. “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”. Per quanto riguarda la “Politica Parità di Genere Ricoh Italia”, la violazione consiste in comportamenti, atti od omissioni di cui segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo, e sono riconducibili a quanto in merito proibito dalla stessa “Politica Parità di Genere Ricoh Italia”, fermi i requisiti specificati nel Paragrafo 6.2. “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”.</p>
<p>Gestore delle Segnalazioni</p>	<p>Il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell’art. 4 del D. Lgs. 24 marzo 2023, dovrà essere <i>“una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (...) ovvero un soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato”</i>. Tale soggetto potrà coinvolgere anche altre funzioni aziendali, a condizione che sia costantemente garantita la riservatezza dell’identità del Segnalante e le funzioni coinvolte siano espressamente autorizzate a trattare dati ai sensi del GDPR. In Ricoh, tale soggetto è identificato come al Paragrafo 8 “Processo di Gestione delle Segnalazioni per Canali Interni” della presente Policy.</p>
<p>Contesto Lavorativo</p>	<p>Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto, 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 divulgazione pubblica.</p>

5. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO INTERNI

- Codice di Condotta del Gruppo Ricoh
- Allegato al Codice di Condotta del Gruppo Ricoh, valevole per Ricoh Italia S.r.l. ai fini del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.
- Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da Ricoh Italia S.r.l. ("Modello 231") e relative procedure applicative
- Politica Parità di Genere Ricoh Italia
- Tutte le altre policies di Gruppo applicabili o procedure adottate autonomamente dalla Società, se del caso, richiamate nel Codice di Condotta del Gruppo Ricoh

6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI

6.1 I Segnalanti

I Segnalanti cui la presente Policy si rivolge sono **tutte le persone assunte dalla Società** con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale (cd. Part-time), inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché **i prestatori di lavoro occasionale** di cui all'art. 54-bis del d.l. 24 aprile 2017, n. 50; tutti i **lavoratori autonomi** ai sensi dell'art. 2222 del codice civile e del Capo I della l. 22 maggio 2017, n. 81 (esclusi gli imprenditori, anche piccoli); **i collaboratori coordinati e continuativi** ai sensi dell'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile; **gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso la Società**; le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) dell'ente, gli azionisti, nonché **i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi** o che realizzano opere in favore di terzi, **i liberi professionisti e i consulenti**, che prestino la propria attività presso la Società.

Rientrano tra i Segnalanti anche le persone: (i) il cui 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; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

6.2 Oggetto della Segnalazione – le Violazioni

I Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di Violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità della Società o l'interesse pubblico (rispettivamente per quanto sotto previsto sub i) o sub ii) e iii), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e relative a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'Allegato¹ al Decreto o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non presenti nell'Allegato al Decreto), relativamente 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

¹ Le Linee Guida ANAC, a p. 27, "*precisa[no] che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa*".

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 informativi²;

- iii. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell’Unione Europea);
- iv. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
- v. atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione Europea;
- vi. condotte illecite rilevanti ai sensi di quanto previsto dalla “Politica Parità di Genere Ricoh Italia” adottata dalla Società.

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- Violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti;
- condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Sono **escluse**:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate³;
- le Segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le Segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell’Unione europea e nelle disposizioni attuative dell’ordinamento italiano, indicate nella parte II dell’Allegato al Decreto, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione in alcuni settori speciali (servizi finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza nei trasporti; tutela dell’ambiente)

² A titolo esemplificativo, come affermato dalle Linee Guida ANAC "Si pensi ai cd. reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell’aria, nel terreno o nell’acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell’Unione. Si pensi ad esempio a un’impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza."

³ A titolo esemplificativo, come affermato dalle Linee Guida ANAC "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".

Tra le informazioni sulle Violazioni segnalabili, non sono inoltre ricomprese 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 (c.d. voci di corridoio).

6.2.1 Esempi di fatti e condotte che possono essere segnalati

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di condotte/comportamenti rilevanti:

- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità (omaggi, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle policy aziendali) a un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (ad es. agevolazione di una pratica, aggiudicazione di una gara);
- manomissione di documenti attraverso la manipolazione o falsificazione di documenti aziendali o documenti ufficiali, al fine di ottenere un vantaggio illecito o ingannare le autorità competenti;
- comportamenti volti a ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità (omaggi di non modico valore, ospitalità, pranzi, cene, ecc. non consentiti in base alle procedure aziendali) volti a corrompere fornitori o clienti;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- violazione della protezione dei dati personali attraverso la raccolta, archiviazione o elaborazione di dati personali dei clienti senza il loro consenso esplicito o senza adottare misure adeguate di sicurezza per proteggere tali dati da accessi non autorizzati o violazioni;
- implementazione/alterazione di un sistema informatico al fine di eludere le norme europee sulla protezione dei dati personali e sulla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi di dati raccolti senza in consenso esplicito dei titolari e trasferimento di essi in paesi terzi che non garantiscono un livello adeguato di protezione dei dati;
- contabilità irregolare e irregolarità connesse alla revisione contabile;
- rischio per la salute e sicurezza di una persona fisica;
- rischio ambientale;
- inserimento all'interno dell'organizzazione di persone selezionate attraverso meccanismi di selezione ed assunzione volutamente discriminatori orientati a privilegiare alcune categorie di persone a discapito di altre.

6.2.2 Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali Interni

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentirne una opportuna gestione e di darne adeguato seguito.

A tale fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a. **oggetto:** una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti/comportamenti descritti;
- b. **il Segnalato ed altri soggetti eventualmente coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare/fornire i seguenti ulteriori elementi:

- le **proprie generalità**;
- **eventuale documentazione** che possano confermare la fondatezza della Violazione o meglio circostanziarla;
- **ogni altra informazione** che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Si rammenta che la Segnalazione NON deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali. L'utilizzo di tali espressioni potrà essere sottoposto, a cura del Gestore della Segnalazione, alle funzioni aziendali competenti per le valutazioni del caso, comprese quelle disciplinari.

Si precisa che Ricoh accetta altresì Segnalazioni in **forma anonima** (da intendersi quali Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante), purché presentino gli elementi essenziali di cui sopra.

7. I CANALI DI SEGNALAZIONI INTERNI

Ricoh ha istituito i seguenti Canali di Segnalazione Interni (che consentono Segnalazioni in forma scritta o orale):

7.1 Segnalazione in forma scritta tramite Piattaforma whistleblowing

La Società ha adottato, quale canale preferenziale, una piattaforma per le segnalazioni whistleblowing (di seguito “Piattaforma” o anche “Piattaforma WB”), fornita da un'azienda di servizi specializzata.

La Piattaforma WB è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce della valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR, svolta previamente al trattamento;
- solo il Gestore delle Segnalazioni e le persone coinvolte nella gestione della Segnalazione autorizzate dalla Società al trattamento dei dati personali abbiano accesso alle informazioni rilevanti;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

L'accesso alla Piattaforma può avvenire direttamente tramite il sito internet della Società, alla sezione “Governance e policies”.

All'atto dell'accesso alla Piattaforma WB sono disponibili tutte le istruzioni necessarie per procedere all'invio di una Segnalazione, anche anonima.

Prima dell'invio di una Segnalazione, la Piattaforma WB richiede l'autenticazione mediante l'inserimento di apposite credenziali di accesso che consentono, tra le altre, di verificare lo stato della segnalazione, ottenere informazioni sull'esito e, se desiderato, comunicare anche in modo anonimo con il Gestore delle Segnalazioni.

7.2 Segnalazione scritta tramite posta cartacea

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto a mezzo corrispondenza indirizzata al “Gestore delle Segnalazioni” da inviare presso la sede di Ricoh, al seguente indirizzo - Viale Sabotino 19/2 20135 Milano (MI), con la seguente modalità: utilizzo di due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (da non compilare nel caso si voglia procedere con una Segnalazione in forma anonima); la seconda con la Segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata al Gestore delle Segnalazione”. Tale Segnalazione sarà poi inserita nell'apposito Registro delle Segnalazioni di cui al Paragrafo 8.1.

7.3 Segnalazione in forma orale tramite la Piattaforma

La Piattaforma WB prevede anche la possibilità di registrare un messaggio vocale in apposita sezione dedicata. A ulteriore protezione della riservatezza del Segnalante, la Piattaforma WB procede in automatico alla modifica della voce, rendendola non riconoscibile.

7.4 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole.

In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione sarà documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

8. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALI INTERNI

Ricoh ha identificato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, un comitato composto da tre membri che agirà quale Gestore delle Segnalazioni, espressamente autorizzato a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi dell'art. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy, nonché appositamente formato sulla disciplina del whistleblowing, ed in materia di protezione dei dati personali ed in materia di parità di genere alla stregua della “Politica Parità di Genere Ricoh Italia” e della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere”. Tale comitato sarà composto da un membro della funzione Legale and Compliance, un membro della funzione Human Resources ed un membro della funzione TQM.

Si prevede che le autorizzazioni al trattamento dei dati personali siano rilasciate a tutte le persone coinvolte nella gestione della Segnalazione anche diverse dal Gestore delle Segnalazioni, in base alle necessità di indagine del caso di specie.

Tali soggetti hanno ricevuto adeguata e specifica formazione professionale anche in materia di protezione e sicurezza dei dati personali.

I Canali di Segnalazione Interni assicurano, anche tramite strumenti di crittografia, protezione dei dati personali e la riservatezza:

- (i) dell'identità del Segnalante e del Segnalato;
- (ii) del contenuto della Segnalazione;
- (iii) della documentazione relativa alla Segnalazione.

Qualora la Segnalazione venga presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, questa deve essere trasmessa a quest'ultimo entro sette giorni dal ricevimento, con una notifica scritta della trasmissione al Segnalante.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- darà diligente avviso di ricezione e diligente seguito alla Segnalazione;
- adotterà misure per verificare la completezza e fondatezza delle informazioni;
- manterrà le interlocuzioni con il Segnalante e potrà richiedere, se necessario, integrazioni o ulteriori confronti ed approfondimenti;
- potrà interfacciarsi con altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione per una migliore istruttoria ed analisi della Segnalazione, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Policy;
- potrà svolgere attività di indagine anche con il coinvolgimento di consulenti esterni, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Policy.

Per converso, al Gestore delle Segnalazioni non spetta far valere le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano.

Laddove il Gestore delle Segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, Soggetto Segnalato o Segnalante), si ritiene che ricorra una delle condizioni per accedere ai Canali di Segnalazione Esterna ad ANAC (di cui al Paragrafo 12.1), non potendo essere assicurato che alla Segnalazione sia dato efficace seguito.

Viene di seguito delineato il processo di gestione delle Segnalazioni, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- ricezione e registrazione della Segnalazione;
- valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione;
- verifiche e indagini;
- riscontro alla Segnalazione;

- *reporting* ai Vertici Aziendali;
- conservazione delle Segnalazioni.

8.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione

A seguito della Segnalazione pervenuta attraverso i Canali Interni, il Gestore delle Segnalazioni invierà al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione stessa.

Si precisa che tale avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso rispetto al Gestore delle Segnalazioni e qualificata come Segnalazione oggetto della presente Policy dallo stesso Soggetto Segnalante, tale soggetto dovrà trasmetterla al Gestore delle Segnalazioni, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia scritta della trasmissione al Segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele del Decreto, o detta volontà non sia desumibile dalla Segnalazione, detta Segnalazione potrà essere considerata e trattata quale segnalazione ordinaria, in quanto tale estranea alla presente Procedura ed alla disciplina del Decreto.

All'atto della ricezione di una Segnalazione, con canale diverso rispetto alla Piattaforma WB, il Gestore della Segnalazione provvederà ad inserire la Segnalazione all'interno della Piattaforma WB stessa che attribuirà un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

La Piattaforma WB funge anche da Registro delle Segnalazioni e contiene almeno i seguenti campi (che si aggiornano coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Policy):

- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo 8.2. “Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione” (*a) non rilevante; b) non trattabile; c) rilevante e trattabile*);
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

8.2 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione

Il Gestore della Segnalazione provvede tempestivamente alla presa in carico e alla analisi preliminare della Segnalazione ricevuta.

Se necessario, e laddove le modalità di Segnalazione lo consentano, il Gestore della Segnalazione potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.

A seguito di tali analisi e valutazione preliminari, il Gestore della Segnalazione provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico *workflow* di gestione della Segnalazione stessa:

- a) Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non riconducibile a Violazioni ammissibili di cui alla presente Policy o effettuata da soggetti non rientranti nel novero dei Segnalanti. Il Gestore della Segnalazione, qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, ma non rilevante ai fini della presente Policy, può sottoporre la Segnalazione stessa all’attenzione delle altre Funzioni aziendali ritenute competenti;
- b) Segnalazione non trattabile: a conclusione della fase di esame e/o a seguito dell’eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di potere procedere con ulteriori indagini;
- c) Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermino sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Policy, il Gestore della Segnalazione dà avvio alla fase di verifica e indagine, descritta al paragrafo successivo.

Nei casi in cui la Segnalazione appaia relativa a Violazioni, o atti e comportamenti, direttamente o indirettamente, riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e/o a violazioni del Modello 231 (di cui al punto i) paragrafo 6.2. “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”), il Gestore delle Segnalazioni informerà tempestivamente ed analiticamente l’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, garantendo successivamente adeguati flussi informativi riguardo al progressivo sviluppo del seguito della Segnalazione. Il Gestore delle Segnalazioni coinvolgerà l’OdV nella valutazione della predetta rilevanza diretta o indiretta ai fini del D. Lgs. 231/2001 e/o del Modello 231, laddove vi sia qualsiasi incertezza in merito o il Gestore delle Segnalazioni lo ritenga comunque opportuno.

In ogni caso il Gestore delle Segnalazioni dovrà trasmettere all’OdV tempestivi flussi informativi sintetizzanti la tipologia e l’oggetto di tutte le Segnalazioni ricevute, anche se relative agli illeciti, agli atti od omissioni ed ai comportamenti di cui ai punti ii), iii), iv) e v) del citato paragrafo 6.2, in modo che l’OdV possa verificare la correttezza della classificazione delle Segnalazioni ai fini di quanto previsto nel paragrafo precedente.

Nei casi in cui la Segnalazione sia relativa a Violazioni riconducibili a condotte rilevanti con riguardo alla Politica per la Parità di Genere (di cui al punto vi) paragrafo 6.2. “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”), e non riguardi Violazioni ascrivibili al Comitato Guida o ad uno dei suoi componenti, il Gestore delle Segnalazioni informerà tempestivamente il Comitato Guida stesso, così come previsto dalla suddetta Politica, con flussi informativi che dovranno riguardare anche tutte le successive fasi del seguito della Segnalazione. Il Gestore delle Segnalazioni coinvolgerà il Comitato Guida nella valutazione della predetta rilevanza diretta o indiretta ai fini della rilevanza con riguardo alla Politica sulla Parità di Genere, laddove vi sia qualsiasi incertezza in merito o il Gestore delle Segnalazioni lo ritenga comunque opportuno.

8.3 Verifiche e indagini interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come “rilevante e trattabile”, il Gestore delle Segnalazioni procederà con l’avvio delle verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

Il Gestore delle Segnalazioni si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell'istruttoria.

Il Segnalato può essere sentito (o su sua richiesta deve essere sentito) nel processo di gestione della Segnalazione, anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture/Funzioni aziendali adeguatamente qualificate e/o di consulenti esterni (fornendo le dovute garanzie di riservatezza e tutele).

In ogni caso, le attività di verifica svolte saranno inoltre espletate nel rispetto e nei limiti della normativa in materia di protezione dei dati personali, nonché della normativa in materia di controlli a distanza ex art. 4 della l. 300/1970 ss.mm. (c.d. Statuto dei Lavoratori) e di divieto di indagine sulle opinioni dei lavoratori, ed ex art. 8 della l. 300/1970 e dell'art. 10 del d.lgs. 276/2003.

Nei casi in cui le Verifiche e indagini interne rivelino, anche incidentalmente, atti o comportamenti, direttamente o indirettamente riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231 (di cui al punto i) paragrafo 6.2. "Oggetto della Segnalazione – le Violazioni"), il Gestore delle Segnalazioni informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, garantendo successivamente adeguati flussi informativi riguardo all'eventuale ulteriore sviluppo del seguito della Segnalazione.

8.4 Riscontro alla Segnalazione

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni provvede a dare riscontro al Segnalante mediante piattaforma o altro mezzo idoneo relativamente alla Segnalazione in merito al seguito che è stato dato o che s'intende dare alla Segnalazione.

Tale riscontro può consistere, ad esempio, 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; il medesimo riscontro, può anche essere meramente interlocutorio, giacché potrà consistere nella comunicazione delle informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intendono intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, anche gli esiti della stessa dovranno comunque essere comunicati alla persona Segnalante.

8.5 Conclusione del processo

All'esito della fase di analisi, il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto in cui dovranno risultare:

- a) gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- b) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;

- c) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- d) l'esito e la conclusione dell'analisi.

In esito all'attività di verifica ed indagine di cui sopra, il Gestore delle Segnalazioni:

- (i) laddove ravvisi elementi di fondatezza della Segnalazione, si rivolge alle funzioni aziendali competenti (anche condividendo il rapporto predisposto) perché queste individuino e intraprendano le conseguenti iniziative (anche disciplinari e/o giudiziali), di loro esclusiva spettanza;
- (ii) laddove, invece, ravvisi elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione;
- (iii) laddove, infine, ravvisi elementi di effettuazione con dolo o colpa grave della Segnalazione manifestamente infondata, provvede come sopra previsto *sub* (i) e dispone l'archiviazione come sopra previsto *sub* (ii).

Nei casi in cui il suddetto rapporto contempa Violazioni, o fatti e/o riconducibili a condotte, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 e violazioni del Modello 231 (di cui al punto i) paragrafo 6.2. “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”), il Gestore delle Segnalazioni lo trasmetterà anche all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, per le valutazioni e le iniziative di sua competenza. In caso di incertezze a proposito il rilievo protetto, il Gestore delle Segnalazioni coinvolgerà comunque l'Organismo di Vigilanza.

Nei casi in cui il suddetto rapporto contempa Violazioni, o fatti e/o riconducibili a condotte, rilevanti con riguardo alla Parità di Genere (di cui al punto vi) paragrafo 6.2. “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”), il Gestore delle Segnalazioni lo trasmetterà anche al Comitato Guida, per le valutazioni e le iniziative di sua competenza. In caso di incertezze a proposito il rilievo protetto, il Gestore delle Segnalazioni coinvolgerà comunque detto il Comitato Guida.

8.5.1 Coinvolgimento/conflicto di interessi del Gestore delle Segnalazioni - Escalation in caso di Segnalazioni riguardanti i vertici aziendali

In caso di Segnalazione riguardante il Gestore delle Segnalazioni (o uno dei suoi componenti) come Soggetto Segnalante, laddove possibile la Segnalazione sarà trattata nel rispetto dei principi di cui all'art. 2391 c.c. e, comunque, il Segnalante potrà rivolgersi [anche o soltanto] all'Amministratore Delegato.

In caso di Segnalazione riguardante il Gestore delle Segnalazioni (o uno dei suoi componenti) come Soggetto Segnalato o altro soggetto coinvolto, laddove possibile la Segnalazione sarà trattata nel rispetto dei principi di cui all'art. 2391 c.c. e, comunque, il Segnalante potrà accedere ai Canali di Segnalazione Esterna di ANAC (di cui al Paragrafo 12.1).

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari o altre azioni, il Gestore delle Segnalazioni coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato e/o amministratore con deleghe, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale o Collegio dei Revisori.

In caso di Segnalazioni che riguardino un componente del Collegio Sindacale o dei Revisori e/o riguardi l'Organismo di Vigilanza o un suo componente, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Presidente del Collegio Sindacale ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Collegio Sindacale, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al componente del Collegio Sindacale o dei Revisori più anziano di nomina ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

8.6 Reporting a Organi/Organismi Aziendali

Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno in una reportistica ad hoc (che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione).

Il Gestore delle Segnalazioni ha la responsabilità di informare tempestivamente l'Organo Dirigente e l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 (qualora già non precedentemente informato), circa l'esito delle indagini e valutazioni effettuate rispetto alle Segnalazioni rivelatesi fondate.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dal Gestore della Segnalazioni flussi informativi periodici in merito a tutte le segnalazioni, anche quelle non rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 o del Modello 231.

8.7 Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

Si precisa in particolare che per le Segnalazioni non rilevanti e non trattabili si prevede la conservazione per un massimo di 12 mesi dal completamento della verifica dei fatti esposti.

9. PRINCIPI GENERALI E TUTELE

Di seguito si riportano i principi e le tutele che la Società si impegna a garantire nel processo di gestione delle Segnalazioni.

La corretta gestione del sistema di Segnalazioni supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno di Ricoh. Tale scopo può essere solo raggiunto se i Segnalanti hanno a disposizione non solo i canali di segnalazione, ma anche la garanzia di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti della Società o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata.

Ricoh a tal fine tutela il Segnalante garantendo la **riservatezza** sulla sua identità e prevedendo espressamente il **divieto di atti di ritorsione** per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, coerentemente alle previsioni del Decreto.

Tali tutele e le misure di protezione previste dal Decreto in favore del Segnalante si applicano, soltanto se ricorrono cumulativamente le seguenti condizioni:

- il Segnalante, al momento della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, aveva fondato motivo di ritenere che le Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione riportato nel paragrafo 6.2. - “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”;
- la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Policy, nonché delle disposizioni del Decreto (in particolare, utilizzando i Canali, nel rispetto delle relative condizioni e modalità di accesso).

Tali tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, tali tutele e misure di protezione si applicano anche in favore:

- dei cosiddetti “facilitatori”, ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto stabile ed abituale;
- degli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

A tali soggetti la presente Procedura fa sintetico riferimento anche come “Altri Soggetti Tutelati”.

Eventuali comportamenti/atti in violazione delle tutele previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e - fatta eccezione per i comportamenti/atti relativi a Segnalazioni inerenti la “Politica Parità di Genere Ricoh Italia” - potrà essere sanzionata da ANAC con una sanzione amministrativa pecuniaria, secondo quanto previsto dall'art. 21 del Decreto.

9.1 Riservatezza

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, degli eventuali facilitatori e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della documentazione trasmessa.

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 possa evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità non può essere rivelata senza l'espreso consenso del Segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, come identificati nella presente Policy.

Inoltre, l'identità del Segnalante:

- nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;

- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, qualora la contestazione del relativo addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. 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 soggetto incolpato, 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, dovrà essere data comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati e gli dovrà essere richiesto per iscritto se intenda prestare il consenso a rivelare la propria identità, con avviso che – in caso contrario – la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

È inoltre dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile alla difesa del Segnalato.

L'identità del Segnalato, del facilitatore e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella Segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante al presente paragrafo. Peraltro, la normativa non riconosce al Segnalato il diritto di essere sempre informato della Segnalazione che lo riguarda.

9.2 Divieto di ritorsione

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una Segnalazione rispettando le condizioni per l'applicazione delle tutele del Decreto come anche specificate nella presente Procedura. Anche gli Altri Soggetti Tutelati non possono subire alcuna forma di ritorsione a causa del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione o del particolare rapporto che li lega al Segnalante (che abbia effettuato una segnalazione nel rispetto delle condizioni per l'applicazione delle tutele del Decreto).

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate ritorsioni, in presenza di tutti i requisiti della relativa nozione sopra riferita:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta promozione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- 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 Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta conversione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detto rinnovo, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- 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.

I Segnalanti e gli altri Soggetti Tutelati che ritengano di subire ritorsioni (fatta eccezione per quelle relative a Segnalazioni inerenti alla “Politica Parità di Genere Ricoh Italia”) potranno, secondo le modalità previste dalla stessa di cui al Paragrafo 12.1, comunicarlo ad ANAC per i provvedimenti di propria competenza.

9.3 Limitazione di responsabilità

Fatta eccezione per i comportamenti/atti relativi a Segnalazioni inerenti la “Politica Parità di Genere Ricoh Italia”, Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

9.4 Misure di sostegno

È istituito presso ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti delle Violazioni previste dal Decreto (e non anche della “Politica Parità di Genere Ricoh Italia”) misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

Si rammenta che l'eventuale mancato rispetto di quanto contenuto nella presente Policy può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nelle ipotesi previste dalla legge.

A tale riguardo si chiarisce che la Società potrà imporre sanzioni disciplinari così come previste dallo Statuto dei Lavoratori, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e dal Modello 231, a coloro i quali:

- commettano ritorsioni nei confronti del Segnalante, ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni, violino gli obblighi di riservatezza come sopra descritti;
- non abbiano effettuato l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Si precisa che i dati personali della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

In particolare:

- le attività di trattamento legate alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi stabiliti dagli articoli 5 (Principi applicabili al trattamento dei dati personali), 25 (Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita) e 35 (Valutazione d'impatto sulla protezione di dati personali) del GDPR;
- prima di inviare la Segnalazione, il Segnalante potrà prendere visione dell'informativa privacy ai sensi del GDPR, che rende informazioni sulle finalità e le modalità del trattamento dei suoi dati personali, sulla durata della conservazione, sulle categorie di destinatari cui i dati possono essere comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e sui diritti riconosciuti al Segnalante dal GDPR. Al Segnalato è altresì resa disponibile l'informativa privacy ai sensi del GDPR;
- la base giuridica del trattamento è l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto la Società ai sensi del Decreto;
- i dati personali saranno trattati all'interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) e conservati in server ubicati all'interno del medesimo.
- come indicato nell'informativa privacy fornita agli interessati, i dati personali vengono trattati per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità che giustificano la raccolta e il trattamento (ad esempio, raccolta e gestione della Segnalazione) e successivamente vengono cancellati o anonimizzati secondo le tempistiche di conservazione stabilite;
- sono adottate misure tecniche (es. cifratura nell'ambito della Piattaforma WB) e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità alla normativa vigente, sia durante la trasmissione della Segnalazione sia durante l'analisi, la gestione e l'archiviazione della stessa;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato relativamente ai propri dati personali trattati nel contesto del processo di whistleblowing è escluso ai sensi dell'articolo 2-undecies del Codice Privacy nel caso in cui da tale esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla *“riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro”*. [o delle funzioni svolte, ai sensi del decreto legislativo 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.

L'accesso ai dati personali delle Segnalazioni è concesso solo al Gestore della Segnalazione già autorizzato ai sensi del GDPR, limitando la comunicazione delle informazioni riservate e dei dati personali a terzi solo quando sia necessario.

Il titolare del trattamento è la Società, la quale ha nominato un Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) / Data Protection Officer (DPO), contattabile al seguente indirizzo di posta elettronica certificata: **ricohitalia.dpo@legalmail.it**.

12. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI, DIVULGAZIONE PUBBLICA

12.1 I canali di segnalazione esterni di ANAC

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni delle norme dell'Unione Europea di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del precedente Paragrafo 6.2. “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni” e ricorra una delle seguenti condizioni:

- quando il canale di segnalazione interno non è attivo;
- quando la Segnalazione effettuata con canale interno non ha avuto seguito;
- quando il Segnalante ha fondati motivi – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- quando il Segnalante ha fondato motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse,

il Segnalante potrà effettuare una Segnalazione c.d. esterna, mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione. Le Segnalazioni esterne possono essere effettuate, attraverso gli strumenti adottati da ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

12.2 La divulgazione pubblica

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni delle norme dell'Unione Europea di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del precedente Paragrafo 6.2. “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni” e quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione attraverso i canali Interni e i canali esterni, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e in tutti questi casi non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche

all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);

- il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - 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, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

13. PUBBLICAZIONE DELLA POLICY

La presente Policy è esposta e resa facilmente visibile presso le sedi aziendali e pubblicata sul sito web di Ricoh, www.ricoh.it, nella sezione “*Governance e policy*” ed è inoltre resa disponibile nella intranet aziendale.