



MATCH S.R.L.
Whistleblowing Policy

n.	Data decorrenza	Oggetto
0	15.12.2023	Adozione del documento

Approvato dal Legale Rappresentante



INDICE

SCOPO	3
AMBITO DI APPLICAZIONE	3
DESTINATARI.....	3
RIFERIMENTI E DEFINIZIONI.....	3
OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	5
PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE	7
ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE	8
TUTELA DEL SEGNALANTE	8
DIFFUSIONE.....	9
IL SISTEMA SANZIONATORIO	9



SCOPO

La presente *policy* ha lo scopo di individuare e disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni – anche in forma anonima o confidenziale – effettuate da chiunque, secondo modalità volte a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica a Match S.r.l. (d'ora in avanti, anche "la Società") e a tutte le sue unità locali ed entra in vigore a partire dalla data di approvazione da parte del Legale Rappresentante.

DESTINATARI

La presente *policy* è diretta a:

- tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che sono vincolati alla predetta sulla base di un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D.Lgs. 81/2015 (a titolo esemplificativo, somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc.);
- consulenti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli amministratori, i soci della Società e chiunque esercita funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, della Società.

RIFERIMENTI E DEFINIZIONI

Nell'ambito della *Whistleblowing Policy* si fa riferimento alla seguente documentazione:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Match S.r.l.;
- Codice Etico di Match S.r.l.;
- D. Lgs. 231/2001 – Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- D. Lgs. 179/2017 – Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- D. Lgs. 24/2023 – 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.



Inoltre, con le seguenti definizioni si intende precisare il significato che viene attribuito a taluni termini utilizzati:

- **Segnalazione:** comunicazione, scritta od orale, che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere in violazione di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità, del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e delle normative interne della Società. Non rientrano nella nozione di Segnalazione le informazioni relative a violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.
- **Segnalante o Whistleblower:** chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di un comportamento illecito, di una irregolarità o di una violazione delle procedure aziendali ed effettui la Segnalazione.
- **Segnalato:** soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Facilitatore:** colui che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, che opera nel suo medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, ai sensi all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.
- **O.d.V.:** Organismo di Vigilanza della Società, di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, cui compete la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché il suo aggiornamento.

OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può avere ad oggetto condotte o comportamenti, nonché inottemperanze, omissioni e condotte irregolari, di cui si ha avuto conoscenza nel contesto lavorativo o anche il solo sospetto siano stati realizzati – o che si ritiene potrebbero esserlo - in violazione di leggi e regolamenti, nazionali e/o europei, o regole interne, che coinvolgano direttamente o indirettamente Match S.r.l.

Tra queste rientrano, a titolo esemplificativo:

1. Condotte rilevanti ex D. Lgs. 231/2001, nonché atti di concorrenza sleale, delitti contro il patrimonio aziendale, illeciti relativi a contratti pubblici e violazione delle normative applicabili rispetto alle attività della Società;
2. inosservanze del Codice Etico, delle Linee Guida, delle Policy, dei documenti normativi interni e, in ogni caso, dei principi generali di comportamento che ispirano l'operato della Società (ad esempio, molestie e comportamenti inappropriati nei confronti del personale della società e di coloro che operano in nome e per conto della medesima);
3. violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del sistema normativo interno della Società.



La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui il soggetto che compie la Segnalazione non opti per la modalità anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Ne consegue che non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, è opportuno che le predette Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni anonime rientrano nell'oggetto del presente documento solo se rispettano i requisiti di cui sopra.

Non sono ammesse le Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro o attriti tra colleghi.

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Tenuto conto che la Società intende tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante, in accordo con le normative di riferimento, ha ritenuto di attribuire il flusso di gestione delle Segnalazioni all'O.d.V., dotato di proprie competenze e conoscenze tecniche e dei requisiti di autonomia riconosciuti al predetto, istituendo a tal fine idonei e specifici canali interni di trasmissione della comunicazione.

In particolare, Match S.r.l. ha predisposto e messo a disposizione un canale istituzionale dedicato, in modo esclusivo, alla trasmissione delle Segnalazioni *whistleblowing*, in grado di assicurare che il *login* del Segnalante non venga in alcun modo tracciato.



La piattaforma in questione consente di inviare segnalazioni in forma scritta o orale ed è raggiungibile, tramite PC o dispositivo mobile, al seguente *link*:

<https://www.iubenda.com/whistleblowing-form/it/d625a0ad-8706-4199-9b51-24721337d7a2>

In concreto, il Segnalante ha la possibilità di compiere la Segnalazione compilando un form online, e al termine dell'operazione viene assegnato un numero univoco al caso. Il *whistleblower*, una volta trasmessa la comunicazione, riceve un codice di verifica, unitamente a un messaggio di avvenuta presa in carico della comunicazione stessa.

Il suddetto codice permette al Segnalante di integrare la Segnalazione e monitorare lo stato della medesima, oltre che controllare l'eventuale richiesta di precisazioni. L'Azienda dovrà:

- entro sette giorni dalla presa in carico della segnalazione: confermare al Segnalante la ricezione della segnalazione;
- entro tre mesi dalla conferma della ricezione: fornire un riscontro al Segnalante.

In aggiunta a ciò, la pagina di accesso al portale contiene indicazioni pratiche sull'utilizzo corretto dello strumento e l'informativa *privacy*.

In ogni caso, sono garantiti ulteriori canali e, nello specifico,

- un indirizzo di posta ordinaria per invio di una lettera formale:

Match S.r.l.
Via Privata Grosio 10/10 – 20151 Milano
All'attenzione di: “Organismo di Vigilanza” con la
dicitura «Riservata Personale»

- È altresì consentita la segnalazione orale, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto con l'O.d.V., da richiedere utilizzando i canali sopra indicati.

Tutte le segnalazioni pervenute tramite canali diversi dalla piattaforma web devono comunque essere riportate sulla predetta piattaforma per uniformarne la gestione e garantirne la tracciabilità.



PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE

Ricevuta la Segnalazione, l'O.d.V. prende in carico la Segnalazione per i relativi accertamenti istruttori, rilasciando al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione medesima entro sette giorni dalla data di ricezione¹.

Se ne ricorrono i presupposti, l'O.d.V. avvia l'istruttoria, mantenendo le interlocuzioni con il Segnalante e svolgendo le necessarie indagini: nello specifico, verificano la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione attraverso ogni attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

Qualora la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato per la sua gestione dalla Società, la Segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'O.d.V., dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

L'O.d.V., sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della Segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la Segnalazione senza rilievi o raccomandazioni di azioni correttive, mentre nelle ipotesi di dolo o di colpa grave del Segnalante, di trasmettere l'informativa all'ufficio HR per il procedimento disciplinare nei suoi confronti nel caso in cui il Segnalante sia un dipendente della Società.

Nel caso in cui la Segnalazione venga giudicata infondata sulla base degli elementi disponibili, l'O.d.V., conclusa l'istruttoria, formalizza i propri rilievi e le relative raccomandazioni in appositi *report* oggetto di condivisione con le Funzioni competenti, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, quali:

- l'ufficio HR, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- le Funzioni aziendali competenti per l'adozione delle azioni correttive;
- eventualmente l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

L'O.d.V., all'esito dell'istruttoria, informa il Segnalante delle risultanze della medesima, tramite comunicazione *e-mail* o attraverso la piattaforma *online* entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

I suddetti termini possono essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati, a norma di legge, 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.

¹ L'avviso di ricevimento, in caso di Segnalazione anonima, potrà essere inviato solo a coloro che abbiano indicato un canale di contatto.



L'attuazione delle raccomandazioni e delle azioni correttive indicate è di responsabilità delle singole Funzioni incaricate; l'O.d.V. monitora l'attuazione delle raccomandazioni aggiornando il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Ferma restando la preferenza per il canale interno, si precisa che il Segnalante potrà ricorrere al canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC (<https://segnala.anticorruzione.it/form>) solo se:

- in seguito a Segnalazione, effettuata mediante il ricorso al canale interno della Società, la medesima 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 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.

TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società si impegna a mantenere riservata l'identità del Segnalante, nonché ogni altra informazione o elemento della Segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante.

La tutela della riservatezza è estesa anche al Facilitatore e alla Persona coinvolta, nonché ai colleghi di lavoro del Segnalante che operino nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con la predetta un rapporto abituale e corrente.

Fatte salve le ipotesi di legge, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo con il consenso espresso del predetto.

Nei casi di procedimento dove il disvelamento dell'identità del Segnalante è indispensabile per la difesa del soggetto a cui è contestato l'illecito disciplinare o della persona coinvolta, la Società oltre a richiedere il consenso espresso del Segnalante ha l'obbligo di far pervenire al predetto una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del Segnalante e si impegna a tutelare il Segnalante da qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio, anche solo tentato o minacciato, posto in essere quale conseguenza diretta o indiretta della Segnalazione effettuata.

La predetta tutela opera solo se il Segnalante, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni oggetto di segnalazione fossero vere e rientranti nell'ambito di applicazione definito dal Legislatore.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non



definitiva di primo grado, nei confronti del Segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione per aver riferito informazioni false rese con dolo o colpa grave o in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ANAC, per i provvedimenti di propria competenza.

DIFFUSIONE

La presente Policy è oggetto di diffusione a tutta la popolazione aziendale, anche mediante apposite sessioni formative, mediante pubblicazione sul sito web istituzionale <https://matchsrl.it/whistleblowing> e sulle bacheche aziendali sia digitali che sui luoghi di lavoro.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

Un sistema di *Whistleblowing* efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, che nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati e nei confronti di coloro i quali violano la tutela della riservatezza del Segnalante.

La mancata osservanza della presente Policy da parte di collaboratori della Società è sottoposta alla valutazione ai fini disciplinari da parte dell'ufficio HR, in linea con quanto previsto dal CCNL di riferimento.