



PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI (“WHISTLEBLOWING”)



Sommario

INTRODUZIONE	3
1. Cosa è il Whistleblowing?	5
2. Cosa si può segnalare e cosa regola questa procedura?	5
3. Definizioni da normativa.....	6
4. Segnalante	7
5. Violazioni.....	9
5.1. Violazioni secondo la normativa Whistleblowing ex D.Lgs. 23/2023.....	9
5.2. Altre violazioni	9
5.3. Violazioni escluse dalla presente procedura.....	9
6. Segnalazione.....	11
6.1. Caratteristiche del canale di gestione delle segnalazioni	11
6.2. Elementi della segnalazione	11
6.3. Tipi di segnalazione	12
6.3.1. Segnalazione rilevante e trattabile	12
6.4. Segnalazione inviata a un canale diverso da quello competente a riceverla.....	12
6.5. Segnalazione effettuata di persona	13
6.5.1. Segnalazioni incomplete.....	13
6.5.2. Segnalazione non rilevante.....	13
6.5.3. Segnalazione rilevante ma “non trattabile”	13
6.5.4. Segnalazione vietata	13
7. Gestione della segnalazione	15
7.1. Ricezione della segnalazione	15
7.2. Analisi e valutazione preliminare.....	15
7.3. Indagini.....	15
7.4. Report dell’attività di verifica	15
7.5. Conclusioni	16
8. Riservatezza e divieto di ritorsione.....	17
8.1. Tutela giurisdizionale del Segnalante	17
8.2. Consenso espresso del Segnalante.....	17
9. Parte Sanzionatoria: provvedimenti disciplinari	19
10. ALLEGATI	20
10.1. ALLEGATO A: ELENCO GESTORI PRO TEMPORE.....	20
10.2. ALLEGATO B- CONDOTTE ILLECITE E RILEVANTI AI FINE DELLA DISCIPLINA	
WHISTLEBLOWING.....	21
10.3. ALLEGATO C – MANUALE OPERATIVO	23



INTRODUZIONE

Omnicom Media Group Italy (costituito dalle società OMG Srl, OMD Srl, PHD Srl, H&S Srl e TRKKN Srl) invita tutti i propri collaboratori e collaboratrici, business partner e stakeholders più in generale a fare sentire la propria voce nel caso di situazioni di illiceità cui dovessero assistere o di cui possano essere venuti a conoscenza.

In tal senso ha istituito una serie di canali di segnalazione per permettere ai Segnalanti di esprimersi nei modi ritenuti più tutelanti ed efficaci: Omnicom Media Group Italy ascolterà e risponderà ad ogni Segnalazione in modo appropriato, indipendentemente dal canale scelto.

In particolare, è possibile:

- parlare con il/la proprio/a responsabile diretto/a (suggerito per segnalazioni attinenti la vostra attività lavorativa);
- contattare un membro del Board (suggerito per attività attinenti questioni di importanza aziendale);
- contattare il People Team o inviare una mail all'indirizzo SegnaloAomg@omnicommediagroup.com (suggerito per questioni relativi a questioni lavorative e personali interne all'azienda);
- inviare una e-mail alla casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza istituito ai fini del D.Lgs 231/01 all'indirizzo: "odv231@omnicommediagroup.com" (suggerito per questioni relative a tematiche di mancato rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal ex D. Lgs. 231/2001);
- scrivere una lettera all'Organismo di Vigilanza c/o [indicando "Strettamente Riservato a Roberto Capone", c/o Studio Associato CT&P | Commercialisti Associati, via Largo Augusto, 8, 20122 Milano MI];
- inviare una mail o contattare l'Internal Audit del Gruppo all'indirizzo internal.audit@omnicommediagroup.com, (suggerito per questioni di tipo normativo-amministrativo quali frodi interne, mancato rispetto delle procedure di gruppo);
- inviare una mail o contattare il Data Protection Officer di Gruppo all'indirizzo dpo.italia@omnicommediagroup.com (suggerito per segnalare la mancanza di riservatezza nella gestione delle pratiche di segnalazione o per mancanza di riservatezza in genere).

In aggiunta, Omnicom Media Group Italy ha predisposto per l'invio delle Segnalazioni interne una piattaforma chiamata "go-tell" dedicata per agenzia, idonea a garantire la riservatezza e – ove ritenuto utile – l'anonimato del/la Segnalante.

Le richieste pervenute per altri canali verranno successivamente inserite nella piattaforma dedicata.

Tale piattaforma è raggiungibile ai seguenti indirizzi:

- <https://omg.go-tell.it> (per le segnalazioni afferenti OMG Srl, H&S Srl e TRKKN Srl);
- <https://omd.go-tell.it> (per le segnalazioni afferenti OMD Srl);
- <https://phd.go-tell.it> (per le segnalazioni afferenti PHD Srl).

E permette di inviare segnalazioni senza necessità di creare account.

La Segnalazione sarà indirizzata all'organismo o la funzione di riferimento di competenza selezionata dal/la Segnalante in base all'ambito dell'illecito.



Si prega di far riferimento all' Allegato A elencati i Gestori della segnalazione incaricati dalle agenzie a rispondere e gestire le segnalazioni.

L'organismo o la funzione selezionati saranno identificati come "**GESTORE DELLE SEGNALAZIONI**" ai fini della presente procedura.

Per il funzionamento si prega di far riferimento al manuale operativo in Allegato B.

Al termine della segnalazione, il sistema genererà un codice di 16 cifre che il/ la Segnalante può utilizzare per verificare eventuali successive risposte ricevute da parte del gestore in merito alla segnalazione effettuata o integrare quanto inizialmente dichiarato.



1. Cosa è il Whistleblowing?

Il **Whistleblowing** è un modo per segnalare comportamenti scorretti o illegali che potrebbero danneggiare la nostra azienda e/o le persone che vi lavorano. Questi comportamenti potrebbero includere violazioni del nostro Codice di Condotta aziendale, delle nostre procedure interne o di qualsiasi altra norma applicabile.

Le segnalazioni devono essere basate su fatti concreti e devono essere inviate in buona fede.

2. Cosa si può segnalare e cosa regola questa procedura?

Questa procedura regola le segnalazioni di eventuali violazioni delle norme o comportamenti irregolari che riscontrate nella nostra azienda. La procedura regola, inoltre, come riceviamo, analizziamo e gestiamo le segnalazioni, che sono tutte gestite rispettando la riservatezza del/la Segnalante.

Puoi anche effettuare segnalazioni anonime, ma rivelando la tua identità potremo meglio verificare quanto segnali e tutelarti con maggiore efficacia.

Ti ricordiamo che la piattaforma permette di mantenere la riservatezza ed avere una migliore gestione della tua identità (anche nel caso di segnalazioni non anonime).



3. Definizioni da normativa

DEFINIZIONE	SPIEGAZIONE
Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, attraverso le quali, , una persona acquisisce informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione (in tutte le sue forme previste dalla normativa)
Facilitatore	La persona che assiste un Segnalante nel processo di Segnalazione, la cui identità è tutelata come quella del Segnalante stesso
Gestore delle Segnalazioni	La persona o il team di persone, interne o esterne, individuate per la gestione delle Segnalazioni.
Informazioni sulle violazioni	Informazioni o sospetti fondati su Violazioni che sono state commesse o che potrebbero essere commesse nella nostra organizzazione
Persona coinvolta	La persona menzionata nella Segnalazione, o nella divulgazione pubblica, come persona alla quale la violazione è attribuita o la persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Riscontro	Comunicazione al Segnalante su come la segnalazione è stata o sarà gestita
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, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Segnalante - Whistleblower	La persona che effettua la Segnalazione (in tutte le sue forme previste dalla normativa) di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo
Segnalazione	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni
Soggetti del settore privato	Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: (i) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 (cinquanta) lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato; (ii) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati; (iii) adottano Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal ex D. Lgs. 231/2001
Violazioni	Azioni o comportamenti contrari alle nostre politiche interne e alla legge, come meglio individuate al punto 5 che segue
Whistleblowing	Il processo di Segnalazione degli illeciti che comportino Violazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023



4. Segnalante

Da un punto di vista normativo (D.Lgs. 24/2023) il/la Segnalante (detto/a anche "Whistleblower ") è la persona che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Per Omnicom Media Group Italy il/la Segnalante è anche colui/colei che effettua segnalazioni circa il mancato rispetto di procedure interne e regolamenti aziendali ivi compreso il Codice di Condotta aziendale.

Pertanto, il/ la Segnalante è la persona fisica che effettua la Segnalazione (in tutte le sue forme previste dalla normativa) di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La Segnalazione può essere effettuata da:

- personale con un rapporto di lavoro dipendente;
- lavoratori autonomi;
- liberi professionisti e consulenti, fornitori;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti o proprietari di quote societarie;
- persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tutti questi soggetti sono coperti dalla tutela legale contro atti ritorsivi.

A tutti i soggetti sopra elencati, la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avviene durante l'esistenza del rapporto di lavoro, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente, o dopo la cessazione del rapporto lavorativo.

Sono esempi di Ritorsioni (vedi definizione di cui sopra) vietate:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;



- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione dalle Ritorsioni è garantita anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il/ la Segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia 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 o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno il/ la Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali persone.

La protezione si estende anche al mantenimento della riservatezza di tali soggetti.

Nell'ambito delle segnalazioni effettuate su tematiche relative al Decreto Whistleblowing (ad esempio per segnalazioni effettuate all'Organismo di Vigilanza su tematiche ex D.Lgs. 231/01) sono previste misure di sostegno che 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. Maggiori informazioni sono disponibili all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Omnicom Media Group Italy si impegna a tutelare i Segnalanti anche in caso di Segnalazioni riferite al mancato rispetto delle procedure e dei regolamenti aziendali incluso il Codice di Condotta aziendale.



5. Violazioni

5.1. Violazioni secondo la normativa Whistleblowing ex D.Lgs. 23/2023

Sono definite “Violazioni” tutti i comportamenti, atti od omissioni che danneggiano l’interesse pubblico o l’integrità di Omnicom Media Group Italy e/ o le singole persone e stakeholders che collaborano con essa, e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del ex D.Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori:
 - (i) appalti pubblici,
 - (ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo,
 - (iii) sicurezza e conformità dei prodotti,
 - (iv) tutela dell’ambiente,
 - (v) salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato.

5.2. Altre violazioni

In Omnicom Media Group Italy è possibile usare gli strumenti di Whistleblowing anche per altre violazioni che esulano dalla normativa specifica quali situazioni **legate ad un interesse di carattere personale nonché comportamenti che ledono alla dignità della persona**. Questi includono:

- Infrazioni rispetto al Codice di Condotta aziendale o ai Regolamenti Aziendali;
- Azioni discriminatori e di mobbing;
- Molestie verbali o fisici.

Queste segnalazioni verranno gestite all’interno di Omnicom Media Group Italy. Qualora venisse accertato un reato o illecito di competenza giudiziaria, sarà Omnicom Media Group Italy ad effettuare la denuncia.

5.3. Violazioni escluse dalla presente procedura

Sono escluse dalla presente procedura

- le segnalazioni di violazioni **che siano già disciplinate dagli atti dell’Unione europea o nazionali**, oppure da quelli nazionali indicati nella parte II dell’allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell’Unione europea.

Ad esempio, sono escluse le segnalazioni:



- sugli abusi di mercato sono disciplinate dal Regolamento (UE) n. 596/2014 (Market Abuse Regulation-MAR) e dalla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392, che prevede la protezione del segnalante.
- effettuate nel settore bancario e già regolamentate dalla direttiva (UE) 2013/36. Questa direttiva è stata recepita in Italia con gli artt. 52-bis e 52-ter del Testo unico bancario, che garantiscono la riservatezza del segnalante e la sua protezione da ritorsioni.
- in tema di intermediazione finanziaria, normate dal decreto legislativo n. 1293 del 2017 che ha introdotto nel Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria specifiche previsioni circa tali segnalazioni e la protezione dei segnalanti.

Tutto quanto non specificatamente disciplinato da norme ad hoc e che rientri nelle definizioni di cui al capitolo 3, resta disciplinato dalla presente procedura.



6. Segnalazione

6.1. Caratteristiche del canale di gestione delle segnalazioni

Il canale di gestione è configurato per garantire la specificità e l'indipendenza dalle ordinarie linee di reporting. Infatti, prevedono canali alternativi a tua disposizione, così da assicurare che il Gestore delle Segnalazioni preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione:

- non sia gerarchicamente e/o funzionalmente subordinato al soggetto segnalato;
- non sia esso stesso il presunto responsabile della violazione;
- non abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Il Gestore delle Segnalazioni preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non partecipi all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.

6.2. Elementi della segnalazione

Devi fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Gestore delle segnalazioni che riceverà la Segnalazione di condurre un'istruttoria, di procedere alle verifiche e agli accertamenti del caso, e valutare la ricevibilità e la fondatezza della segnalazione.

Per effettuare la segnalazione, non è necessario che tu disponga di prove della violazione; tuttavia, devi disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le tue generalità, con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (generalità che saranno tenute riservate). Puoi anche scegliere di comunicare la tua identità in un secondo momento, sebbene possa essere più facile la gestione della segnalazione con la tua immediata identificazione;
- una chiara e completa descrizione di fatti, il più possibile precisi e concordanti, oggetto di segnalazione, che costituiscano o possano costituire una Violazione rilevante;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno realizzato i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.



6.3. Tipi di segnalazione

6.3.1. Segnalazione rilevante e trattabile

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Gestore delle segnalazioni a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, svolge le seguenti attività:

- comunica al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione
- mantiene le interlocuzioni con il/ la Segnalante e chiede, se necessario, integrazioni
- dà seguito alle segnalazioni ricevute
- fornisce riscontro al segnalante, in merito 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. (Ad esempio: Il gestore all'atto della ricezione risponde con una mail, o sulla piattaforma con un messaggio, in cui comunica la ricezione e l'inoltro all'analisi della segnalazione affinché si verifichino la presenza dei requisiti per l'apertura dell'ispezione. Entro 3 mesi tramite lo stesso canale comunica al Segnalante lo stato di avanzamento o esito della sua Segnalazione).

Oltre alla segnalazione interna, tu – in qualità di Segnalante – puoi effettuare una segnalazione esterna all'ANAC qualora ne ricorrano i seguenti presupposti¹:

- hai già effettuato una segnalazione interna, che non ha ricevuto riscontro;
- hai fondati motivi di ritenere che, se effettuassi una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- hai fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

6.4. Segnalazione inviata a un canale diverso da quello competente a riceverla

La Società si impegna ad attivare tutte le procedure idonee per garantire la tua riservatezza in qualità di Segnalante anche se la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto, o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Tuttavia, ricordiamo che l'utilizzo del Canale Interno garantisce un livello di riservatezza maggiore ed è fortemente consigliato poiché strutturato per rispettare i principi di privacy by design & by default.

Si ricorda che qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello suggerito ed autorizzato (indicati al Par. 1 – introduzione) [quale per esempio una segnalazione scritta consegnata

¹ L'ANAC, avendo fornito a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del Canale di segnalazione esterna:

a) procede a darti avviso del ricevimento della segnalazione esterna entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria, o salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza della tua identità; b) mantiene le interlocuzioni con te e può chiederti, se necessario, integrazioni; c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute; d) svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti; e) ti dà riscontro entro 3 (tre) mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 (sei) mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna, o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 (sette) giorni dal ricevimento; f) ti comunica l'esito finale, che può consistere nell'archiviazione, nella trasmissione alle autorità competenti, in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.



ad un altro responsabile invece che al responsabile della propria funzione], la segnalazione deve essere trasmessa dalla persona che la riceve, **entro 7 (sette) giorni** dal suo ricevimento, ad un Gestore delle segnalazioni indicato nella presente procedura (possibilmente) per area di competenza.

Nel caso un Gestore delle segnalazioni ritenga che la Segnalazione non sia di sua opportuna competenza lo stesso può provvedere ad inoltrare, in tutto o in parte, la segnalazione al Gestore che ritiene più opportuno (possibilmente entro due giorni dalla data di ricezione). Ti verrà data contestuale notizia della trasmissione della segnalazione.

6.5. Segnalazione effettuata di persona

Qualora venga effettuata una Segnalazione di persona, direttamente al Gestore delle segnalazioni, il Gestore della segnalazione potrà aprire il form di segnalazione per conto tuo nella piattaforma di segnalazione, inserendo tutte le informazioni necessarie a dare corso alla segnalazione stessa.

6.5.1. Segnalazioni incomplete

Se la Segnalazione non è circostanziata, e non consente di individuare elementi sufficienti per avviare un'istruttoria (ad esempio, in mancanza dell'illecito commesso, del periodo di riferimento, di cause e finalità dell'illecito, persone/funzioni coinvolte, etc.), il Gestore delle segnalazioni competente per la ricezione della Segnalazione, provvederà a chiederti integrazioni, al fine di dare seguito alla Segnalazione stessa.

6.5.2. Segnalazione non rilevante

La segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente procedura, perché si riferisce a soggetti esterni oppure a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di segnalazione ai sensi della normativa applicabile.

Il Gestore delle segnalazioni qualora ritenesse fondata e circostanziata tale Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini, può procedere a sottoporre la segnalazione all'attenzione della funzione interna competente, avendo sempre cura di mantenere la riservatezza sull'identità del segnalante.

Qualora non possa essere garantita la tua tutela, la segnalazione sarà trasmessa solo a seguito di tuo espresso consenso.

6.5.3. Segnalazione rilevante ma "non trattabile"

A conclusione della fase di esame preliminare e/o di eventuale richiesta di ulteriori informazioni una segnalazione è definibile come "Non Trattabile" quando non sia possibile raccogliere sufficienti informazioni ed elementi in merito all'oggetto della segnalazione che permettano di poter procedere opportunamente con le indagini.

6.5.4. Segnalazione vietata

È vietato, in ogni caso nelle segnalazioni:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;



- 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 affettivi, religiosi e politici o all'origine culturale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Tali condotte, insieme all'invio di segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave o ritenibili palesemente infondate, saranno sanzionabili in conformità al sistema disciplinare adottato.

Sono previste possibili sanzioni 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.

Il Gestore delle segnalazioni comunicherà il ricevimento di una segnalazione vietata alla funzione competente per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e la valutazione dell'eventuale comunicazione della "Segnalazione" al "Segnalato", per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa.

Nel caso in cui la funzione competente dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procederà all'archiviazione della segnalazione ricevuta.

Il coinvolgimento di altre funzioni potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva fase di indagine.



7. Gestione della segnalazione

7.1. Ricezione della segnalazione

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Gestore delle segnalazioni provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Ad esempio: una segnalazione giunge in forma scritta al Gestore delle segnalazioni che è tenuto ad adottare quanto definito dal decreto. Per comodità può aprire egli stesso una segnalazione sulla piattaforma con il contenuto della missiva cartacea sfruttando le funzionalità della piattaforma (come tracciare e numerare le comunicazioni ricevute).

7.2. Analisi e valutazione preliminare

Il Gestore delle segnalazioni provvede tempestivamente alla presa in carico e all'analisi della segnalazione ricevuta, al fine della sua valutazione preliminare.

A seguito di questa analisi, il Gestore delle segnalazioni provvederà a classificare la segnalazione in una delle categorie indicate al punto 6.3 che precede, che implicheranno un diverso e specifico flusso.

7.3. Indagini

Al termine della fase di valutazione preliminare, se la segnalazione ricevuta viene 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 per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccoglierne adeguata evidenza.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, il Gestore delle segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture e/o funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni.

In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi destinatari della presente procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza.

In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla presente procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema sanzionatorio del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal ex D. Lgs. 231/2001.

7.4. Report dell'attività di verifica

La fase di verifica si conclude con la stesura di un report per formalizzare il contesto di riferimento della segnalazione, delle attività di verifica svolte, delle modalità seguite e dei relativi risultati ottenuti.

Il report proporrà, inoltre, le azioni da intraprendere in relazione a ciascun rilievo emerso.



7.5. Conclusioni

Qualora si ravvisi la fondatezza e la segnalazione riguardi dipendenti della Società, **il Gestore delle segnalazioni** invierà tempestivamente il report conclusivo delle indagini al membro di Board di riferimento per la persona o le persone segnalate nonché al CEO e al CFO per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

Invece nel caso in cui, all'esito delle indagini, il Gestore delle Segnalazioni non ravvisi la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella segnalazione, o comunque che tali comportamenti non integrino una Violazione come definita in questa procedura, provvede ad archiviare la segnalazione.



8. Riservatezza e divieto di ritorsione

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare se hai effettuato una segnalazione in buona fede.

Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante.

La riservatezza viene garantita anche:

- a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente la tua identità di segnalante.
- nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate oralmente attraverso telefonate, messaggi vocali, o mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziale.

8.1. Tutela giurisdizionale del Segnalante

La tua riservatezza quale 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.

8.2. Consenso espresso del Segnalante

Per rivelare la tua identità in qualità di Segnalante a terzi nel procedimento devono sussistere i seguenti elementi:

- la comunicazione scritta da parte del Gestore della Segnalazione delle ragioni alla base della necessità di rivelare l'identità del Segnalante;
- il tuo consenso espresso in qualità di segnalante a tale divulgazione.

Svelare l'identità è funzionale solitamente in due casistiche:

La **prima casistica** ricorre quando, nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, la tua identità, quale Segnalante, risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare.

In tal caso, oltre al previo tuo consenso, la normativa chiede anche di comunicarti, previamente e in forma scritta, le motivazioni che giustificano il disvelamento della tua identità.



La **seconda casistica** ricorre, invece, nel caso in cui la rivelazione della tua identità quale Segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Anche in questo caso per disvelare la tua identità quale segnalante è necessario acquisire previamente il tuo consenso e notificarti in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di disvelarne l'identità.



9. Parte Sanzionatoria: provvedimenti disciplinari

Omnicom Media Group Italy sanziona le violazioni della presente procedura in conformità alle normative di riferimento come dettagliato nel Regolamento aziendale.



10. ALLEGATI

10.1. ALLEGATO A: ELENCO GESTORI PRO TEMPORE

RUOLO	GESTORE DELLA SEGNALAZIONE INCARICATO	AMBITO
ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS 231/01	ROBERTO CAPONE	Violazioni generiche normativa V violazione ex D.Lgs. 231/01
INCARICATI PEOPLE TEAM	FEDERICA MAZZOCCO – STEFANIA SORRENTINO	Situazioni legate a violazioni del aziendale e dei regolamenti azier
FINANCIAL MANAGER & INTERNAL AUDIT	MICHELE DAVERIO	Situazioni legate a violazioni di ti amministrativo quali frodi o, mar procedure di interne e di Gruppo.
LOCAL DATA PROTECTION OFFICER	GUIDO FOSSI	Mancanza della riservatezza nell segnalazione o mancanza di riser



10.2. ALLEGATO B- CONDOTTE ILLECITE E RILEVANTI AI FINE DELLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING

#	Violazione	Ambito di applicazione
1.	Condotte illecite rilevanti ai sensi del ex- D.Lgs. 231/2001	Da Normativa: nel settore privato, si possono effettuare segnalazioni agli Enti che (i) adottano Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal ex D. Lgs. 231/2001o, in alternativa, (ii) hanno raggiunto nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti a tempo determinato o indeterminato
2.	illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori ² : <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	Da Normativa: nel settore privato, si possono effettuare segnalazioni agli Enti che: (i) hanno impiegato , nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione , anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati
3.	atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea	Da Normativa: nel settore privato, si possono effettuare Segnalazioni agli Enti che: (i) hanno impiegato , nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione , anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati
4.	atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato	Da Normativa: nel settore privato, si possono effettuare Segnalazioni agli Enti che: (i) hanno impiegato , nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione , anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati



5.	atti o comportamenti che rendono vana la tutela delle materie di cui ai precedenti punti 3, 4 e 5.	Da Normativa: nel settore privato, si possono effettuare Segnalazioni agli Enti che: (i) hanno impiegato , nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione , anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati
6	Atti o comportamenti che infrangono il Codice di Condotta aziendale e/o il Regolamento aziendale	Ambito interno: OMG ha approvato un Codice di Condotta aziendale ed un Regolamento aziendale che disciplinano le regole ed i comportamenti che devono essere osservati durante lo svolgersi dell'attività lavorativa.
7	Atti o comportamenti che infrangono il codice di Autodisciplina della pubblicità	Ambito interno: OMG in quanto società operante nel settore della Comunicazione ha aderito ad un codice di Autodisciplina, verificato dall'AGCOM (Autorità Garante per le Comunicazioni). Il Codice di Autodisciplina della Comunicazione Commerciale è vincolante per il Gruppo e la comunicazione

10.3. ALLEGATO C – MANUALE OPERATIVO

[vedi file separato]

² Ad esempio, un'azienda che effettua pagamenti senza aver sufficientemente verificato l'identità del cliente, registrato e conservato dati e documenti relativi alle transazioni finanziarie per un periodo di tempo specifico, adottato politiche e procedure interne per la conformità alle normative anti-riciclaggio, ecc..