

PARFOIS

**Strategia sulle  
segnalazioni  
(Whistleblowing)**

**PARFOIS**

## Indice

1. Premessa .....	3
2. Canali di segnalazione .....	3
3. Ambito soggettivo di applicazione .....	3
4. Ambito materiale di applicazione .....	3
5. Principi chiave .....	3
6. Comitato per le segnalazioni .....	6

## 1. Premessa

Parfois si impegna a prendere le misure idonee per conformarsi pienamente ai nuovi obblighi e ad adottare le misure necessarie per promuovere una cultura della trasparenza e della responsabilità all'interno dell'organizzazione, conformemente alle migliori pratiche aziendali e alle eventuali raccomandazioni emanate dalle autorità competenti.

A tal fine, Parfois si è dotata specificamente di un sistema di segnalazione interno, che comprende il canale di segnalazione come meccanismo basato, tra l'altro, sul principio guida della tutela degli informatori.

Le disposizioni della presente strategia costituiscono la disciplina minima applicabile a tutte le società di cui Parfois detiene il controllo. In ipotesi di conflitto tra la normativa locale e la presente strategia, prevarrà la normativa locale.

Parfois attua altre politiche e procedure sul trattamento dei reclami ricevuti e delle segnalazioni di molestie sul lavoro, che saranno gestite in conformità alle norme pertinenti in materia.

## 2. Canali di segnalazione

PARFOIS ITALIA S.R.L., la società di Parfois in Italia, mette a disposizione un canale di segnalazione interna conformemente al quadro giuridico di cui al decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

Per effettuare una segnalazione, cliccare qui:

[https://dpo.parfois.com/#/landingpage/parfoisdenuncia/it\\_it](https://dpo.parfois.com/#/landingpage/parfoisdenuncia/it_it)

Dietro richiesta della persona segnalante, è possibile comunicare eventuali violazioni tramite incontri diretti oppure online con il Comitato per le segnalazioni.

## 3. Ambito soggettivo di applicazione

L'ambito di applicazione del canale di segnalazione comprende l'intera organizzazione aziendale di Parfois nonché i suoi amministratori, soci, dirigenti, professionisti e/o fornitori di servizi professionali nei confronti di Parfois (collettivamente, i "Professionisti").

Inoltre, qualsiasi persona fisica o giuridica che abbia avuto, ha o potrebbe avere un rapporto professionale con Parfois (qui di seguito, "Terzi") è invitata ad utilizzare il canale di segnalazione nei casi disciplinati dalla presente strategia, come meccanismo formale e a prescindere da qualsiasi altra modalità di comunicazione messa a disposizione dei Terzi.

## 4. Ambito materiale di applicazione

I Professionisti e i Terzi possono riportare qualsiasi comportamento irregolare di cui abbiano conoscenza o un sospetto motivato, che possa implicare una violazione grave o gravissima della normativa vigente o di qualsiasi regolamento interno di Parfois.

## 5. Principi chiave

I principi e le garanzie aziendali che disciplinano la gestione delle segnalazioni sono definiti qui seguito:

### I. Fondati motivi

Per beneficiare della protezione concessa dal sistema di protezione in ambito di segnalazioni e della presente politica in materia, la persona segnalante deve agire in buona fede e dovrebbe avere ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della

segnalazione, che i fatti che segnalano sono veri e che le informazioni segnalate rientrano nell'ambito di tale sistema.

## **II. Procedure per dare un seguito e un riscontro alle segnalazioni**

Il sistema di protezione in ambito di segnalazioni prevede un chiaro obbligo, a carico dei soggetti pertinenti, di garantire un seguito diligente alle segnalazioni ricevute e di dare un riscontro, entro un termine ragionevole, alle persone segnalanti. Le procedure per dare un seguito e un riscontro alle persone segnalanti dovrebbero consistere, tra l'altro, nel valutare la sussistenza dei fatti segnalati e porre rimedio alle violazioni segnalate, tramite un'inchiesta interna, indagini, o altre misure correttive adeguate.

Parfois farà sì che la persona segnalante sia informata, in modo adeguato e tempestivo, del seguito dato alla segnalazione e delle ulteriori conseguenze delle violazioni segnalate.

## **III. Obbligo di riservatezza**

La tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante durante il processo di segnalazione e le indagini avviate a seguito della segnalazione costituisce un principio essenziale del sistema di protezione in ambito di segnalazioni. Parfois garantisce che l'identità della persona segnalante non sia rivelata a soggetti diversi dal personale autorizzato a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

L'obbligo di riservatezza è applicabile anche a coloro che hanno ricevuto informazioni sulle segnalazioni, anche se non sono responsabili o competenti per riceverle e trattarle.

L'obbligo di riservatezza può essere derogato solo nell'ambito speciale di indagini condotte dalle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, dandone preavviso scritto alla persona segnalante salvo il caso in cui ciò comprometterebbe tali indagini o procedimenti giudiziari.

I canali messi a disposizione da Parfois garantiscono la riservatezza della segnalazione, dell'identità della persona segnalante e di qualsiasi informazione che possa portare a tale persona.

## **IV. Divieto di ritorsioni**

Qualsiasi atto che tenda a, o possa costituire una ritorsione nei confronti della persona segnalante è severamente vietato. Inoltre, nel compiere qualsiasi atto necessario per indagare adeguatamente sulle violazioni segnalate e nel progettare le misure preventive che possono essere eventualmente messe in atto, Parfois non darà luogo a misure di ritorsione nei confronti della persona segnalante.

Nello specifico, le misure di ritorsione possono prendere la forma di: (i) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; (ii) retrocessione di grado o mancata promozione; (iii) cambiamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario lavorativo; (iv) sospensione di un percorso formativo o qualsiasi restrizione dell'accesso allo stesso; (v) note di demerito o referenze negative; (vi) adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniarie; (vii) atti di coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; (viii) atti di discriminazione o trattamenti altrimenti sfavorevoli; (ix) mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di una legittima aspettativa di tale conversione da parte del lavoratore; (x) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato; (xi) danni, anche alla reputazione personale, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità economiche e di reddito; (xii) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo formale o informale di natura settoriale o industriale, che può comportare l'impossibilità di trovare un impiego nel settore o nell'industria in futuro; (xiii) risoluzione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; (xiv) revoca di una licenza o di un permesso; (xv) richiesta di sottoporsi a esami psichiatrici o medici.

Qualora una delle suddette misure sia attuata nei confronti di una persona segnalante entro due anni dalla data della segnalazione, Parfois fornisce una motivazione sufficiente, diversa dalla segnalazione della violazione, e garantisce il rispetto in qualsiasi momento delle leggi e delle norme locali giuslavoristiche.

Segnatamente, Parfois fa sì che la segnalazione non possa, di per sé, essere il motivo per innescare una qualsiasi azione ritorsiva, salvo il caso in cui sia stabilito che la segnalazione è infondata.

Parfois ha adottato un protocollo che vieta le ritorsioni e che stabilisce una procedura specifica tesa a prevenire, perseguire e sanzionare qualsiasi atto ritorsivo nei confronti di coloro che hanno effettuato segnalazioni in buona fede.

## **V. Collaborazione con le autorità pubbliche**

Parfois si impegna a collaborare con le autorità pubbliche e a mettere a disposizione le informazioni pertinenti, ove richieste, nel rigoroso rispetto dei requisiti e delle norme in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Ove applicabile, Parfois si impegna ad informare gli enti locali ed europei pertinenti delle violazioni segnalate che debbono essere oggetto di indagine da parte delle autorità pubbliche competenti.

## **VI. Prevenzione dei conflitti di interesse**

Per garantire i più alti livelli di trasparenza e qualità nella gestione delle segnalazioni, Parfois ritiene che la prevenzione dei conflitti di interesse costituisca un principio chiave.

Parfois si impegna quindi a garantire che le segnalazioni siano trattate e le indagini siano condotte da soggetti imparziali che non abbiano interessi personali o professionali che possano influenzare le loro decisioni.

## **VII. Priorità dei canali di segnalazione interna**

Secondo il quadro normativo applicabile, le persone segnalanti dovrebbero rivolgersi in prima battuta ai canali di segnalazione esterna solo ove sussista una delle seguenti condizioni:

- a. non è prevista, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna oppure, anche se obbligatorio, tale canale non è attivo o, pur essendo stato attivato, non è conforme alla legge;
- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna cui non è stato dato seguito;
- c. la persona segnalante ha fondati motivi per ritenere che una sua eventuale segnalazione interna non avrebbe seguito o determinerebbe un rischio di ritorsione;
- d. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese al pubblico interesse.

Inoltre, la persona segnalante dovrebbe divulgare pubblicamente la violazione solo (i) qualora abbia fondati motivi di ritenere che sussista un pericolo imminente o palese al pubblico interesse o le prospettive che la violazione sia affrontata efficacemente siano scarse per via delle circostanze del caso di specie, o vi sia il rischio di ritorsioni anche nel caso di una segnalazione esterna, o (b) qualora, nonostante una segnalazione interna e esterna, non sia stato dato adeguato seguito alla stessa.

Le persone segnalanti che effettuano una divulgazione pubblica in qualsiasi circostanza diversa da quelle sopra descritte non beneficiano della protezione concessa dal sistema di protezione degli informatori.

Parfois invita le persone segnalanti a dare priorità all'uso dei canali di segnalazione interna a loro disposizione per segnalare qualsiasi violazione nei termini stabiliti dalla presente politica, dando la precedenza agli stessi rispetto ai canali di segnalazione esterna e alla divulgazione pubblica.

## **VIII. Protezione dei dati personali**

Nell'elaborazione delle comunicazioni, i dati personali e le informazioni private di tutte le persone coinvolte saranno trattati in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali.

## **IX. Anonimato**

Per quanto possibile, Parfois garantirà l'anonimato e, in ogni caso, la riservatezza dell'identità dell'informatore, delle informazioni comunicate e delle azioni svolte nella gestione e nell'elaborazione delle stesse.

In ogni caso, la Piattaforma per le segnalazioni consentirà l'effettuazione di segnalazioni anonime.

## **X. Discrezione**

Parfois farà sì che le persone coinvolte nell'elaborazione e nell'indagine delle segnalazioni agiscano con la massima discrezione in merito ai fatti di cui vengono a conoscenza in ragione della loro posizione o funzione.

## **6. Comitato per le segnalazioni**

La direzione di Parfois nomina un Comitato per le segnalazioni che agisce quale organo responsabile del sistema di segnalazione interna.

I membri del Comitato per le segnalazioni svolgeranno le proprie mansioni con competenza, probità, integrità, indipendenza e autonomia e nel rigoroso rispetto del quadro normativo applicabile.

Parfois potrà designare delegati locali nei diversi paesi in cui opera il Gruppo.