

ARUP

Procedura Whistleblowing

Arup Italia S.r.l.

Indice del contenuto

1 Scopo della procedura	4
2 Che tipo di segnalazioni rientrano nell'ambito di applicazione di questa Procedura?	5
3 Chi può inoltrare una Segnalazione?	7
4 A chi è possibile inoltrare una segnalazione?	9
5 Gestione di una segnalazione	10
6 Quali tutele sono disponibili per le persone che effettuano una segnalazione?	12
6.1 Riservatezza	12
6.2 Protezione da qualsiasi ritorsione derivante da una Segnalazione	14
6.3 Le ragioni per effettuare la Segnalazione	15
7 Cosa fare se non si è soddisfatti del modo in cui Arup ha gestito una Segnalazione	16
7.1 Divulgazione pubblica della Segnalazione	
7.2 Segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione	
8 Pubblicità della procedura	18
9 Trattamento dei Dati Personalni	19
10 Azioni disciplinari	21

Questa procedura si applica alla società Arup Italia S.r.l.

1.

Scopo della procedura.

Lo scopo di questa Procedura.

Comportamenti onesti e corretti sono alla base dei nostri valori. Il Codice Etico di Arup Italia S.r.l. (di seguito anche solo “Arup” o la “Società”) stabilisce come la stessa sosterrà tutto il personale ed i collaboratori di Arup laddove questi nutrano legittime preoccupazioni rispetto al segnalare comportamenti non etici. In questo senso, Arup intende anzitutto garantire la piena tutela e la massima riservatezza nei confronti di chi segnala i suddetti comportamenti.

Questa procedura (la “Procedura”) si pone come estensione del Codice Etico per soddisfare i requisiti specifici della normativa in materia di whistleblowing, introdotta in tutta Europa a seguito della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (la “Direttiva”), recepita in Italia con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il “Decreto whistleblowing”).

Il Decreto dà attuazione ai principi contenuti all’interno del Modello Organizzativo (di seguito, “Modello 231”) in tema di gestione delle segnalazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 per le Società che ne sono dotate.

Se lavori per o con Arup, vogliamo che ti senta sicuro di poter segnalare qualsiasi dubbio che potrebbe sorgere sulla gestione della nostra attività. Arup, infatti, intende rimuovere eventuali fattori che possano disincentivare o impedire di procedere con segnalazioni relative a reati o anche mere irregolarità, quali dubbi o incertezze su come segnalare, quali canali utilizzare ovvero il timore di subire ritorsioni per il fatto di aver segnalato.

Ti invitiamo a fornire qualsiasi informazione in tuo possesso che possa indicare l’esistenza di comportamenti o pratiche inappropriati nella nostra azienda, tenendo a mente che Arup censura, in ogni caso, il comportamento di chi effettui segnalazioni false, fuorvianti o comunque infondate.

2.

Che tipo di Segnalazioni rientrano nell'ambito di applicazione di questa procedura?

Questa Procedura si applica alle ipotesi in cui venga effettuata una Segnalazione rispetto a comportamenti scorretti o a circostanze relative alla nostra attività che risultino improprie e che rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto.

Di seguito sono riportate le tipologie di situazioni o condotte che possono essere segnalate (le “Segnalazioni”):

- condotte che possono integrare illeciti amministrativi, contabili, civili;
- condotte penalmente rilevanti, che possono integrare reati (delitti e contravvenzioni);
- condotte che possono integrare irregolarità, o che siano comunque poste in essere in violazione di leggi, regolamenti o provvedimenti delle Autorità;
- violazione dei principi contenuti nel Modello 231 o di strumenti attuativi (es. procedure);
- le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale (frodi, malversazioni, conflitti di interesse) o di immagine a ARUP;
- condotte che violano le norme a tutela della sicurezza e conformità dei prodotti ovvero a protezione dei consumatori;
- condotte in contrasto con la tutela della protezione dei dati personali, della sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- azioni od omissioni che violano le

Se hai qualche dubbio su come sottomettere una rivendicazione personale legata all'ambito

norme in materia di imposta sulle società;

- condotte suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- offerte, ricezioni o richieste di denaro, beni o altre utilità da e verso terzi o dipendenti di ARUP;
- condotte in grado di arrecare un danno all'interesse pubblico.;

Questa Procedura non si applica alle segnalazioni che potresti inoltrare relativamente a "rivendicazioni personali legate all'ambito lavorativo".

Con tale definizione volgiamo indicare e riferirci a preoccupazioni, questioni o problemi che concernenti esclusivamente il tuo l'attuale o precedente impiego presso Arup e che hanno implicazioni personali ma che, tuttavia, non si riferiscono ad un qualsiasi danno che potrebbe derivare da violazioni rientranti nell'ambito della presente procedura, né hanno implicazioni per il Gruppo Arup o per la popolazione aziendale. Alcuni esempi di rivendicazioni personali legate all'ambito lavorativo, che non devono comunque considerarsi esaustivi, includono preoccupazioni su:

- conflitti interpersonali tra dipendenti;
- azione disciplinari;
- promozioni o un trasferimento.

lavorativo, puoi parlare con il tuo manager o un referente del team HR locale al fine di farti consigliare e supportare su come affrontare la questione.

Segnaliamo inoltre che, affinché possano essere prese in considerazione, le Segnalazioni devono essere non anonime, circostanziate oltre che fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, in particolare devono essere chiare e specificate:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati.

Che tipo di Segnalazioni vengono acquisite?

Segnalazioni acquisibili

John ha stipulato un contratto di subappalto con un suo amico ed il prezzo pattuito è più alto delle normali tariffe di mercato.

Segnalazioni non acquisibili

Susanna non è contenta del trattamento che è stato riservato al suo amico Chris in occasione delle valutazioni delle prestazioni e delle promozioni.



3.

Chi può inoltrare una Segnalazione?

Possono inoltrare Segnalazioni rispetto alle condotte elencate nella sezione 2 di questa Procedura:

- i dipendenti di Arup, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso Arup;
- lavoratori o collaboratori a qualsiasi titolo di imprese che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di Arup;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso Arup;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso Arup;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso Arup;
- qualsiasi cliente o partner di Arup.

Se rientri in una delle categorie di persone indicate nell'elenco di cui sopra (il “Segnalante”) e stai procedendo con una Segnalazione che rientra nell'ambito di questa Procedura, avrai diritto alla protezione ed alle tutele che verranno meglio dettagliate nel prosieguo all'interno di questa Procedura.

4.

A chi è possibile inoltrare una Segnalazione?

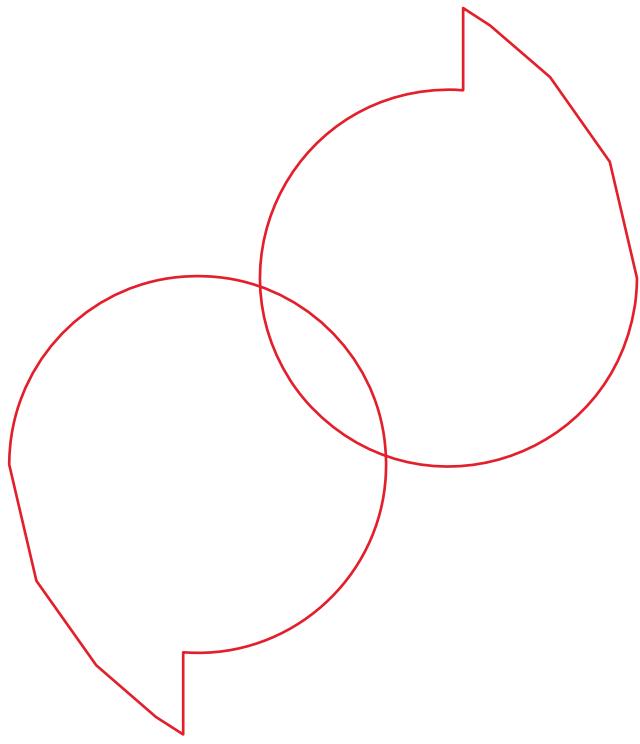
Se si è parte di una delle categorie di persone che possono effettuare una Segnalazione, come indicato nella Sezione 3, e si desidera procedere con una Segnalazione relativamente ad una questione rientrante nell'ambito di questa Procedura, come indicato nella Sezione 2, è possibile procedere con la Segnalazione attraverso uno dei seguenti canali di segnalazione interna, in particolare:

- utilizzando il link del portale online o tramite Arup.com;
- mediante segnalazione telefonica riservata contattando il seguente numero di telefono +39 02 85979 352
- in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Arup incoraggia il Segnalante ad identificarsi quando effettua una Segnalazione, poiché ciò renderà più semplice indagare sulle Segnalazioni presentate e, se del caso, renderà più agevole l'eventuale richiesta di ulteriori informazioni.

È in ogni caso possibile effettuare una Segnalazione in anonimo ma Arup tratterà la stessa come segnalazione ordinaria, ovvero non rientrante nell'ambito di applicazione di questa Procedura, salvo che successivamente sia integrata la Segnalazione con le generalità del Segnalante ai fini di acquisire le eventuali tutele di cui al Decreto Whistleblowing.

Il soggetto deputato a ricevere e valutare le Segnalazioni (“Destinatario”) è il Regional Ethics Champion, che ha il compito, oltre di tutelare la riservatezza del Segnalante, anche di assicurare il mantenimento del canale di segnalazione,



garantendone adeguata pubblicità, anche attraverso il sito Internet della Società.

Laddove eventualmente altri soggetti ricevano Segnalazioni in prima persona, devono immediatamente, e comunque entro sette giorni dal ricevimento, trasmetterle al Destinatario, garantendo la riservatezza del contenuto e dei soggetti eventualmente identificati dalla Segnalazione e dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. L'eventuale mancato rispetto di tale obbligo potrebbe portare a sanzioni disciplinari.

5.

Gestione di una Segnalazione.

Quando viene effettuata una Segnalazione, sarà inizialmente valutata dal Destinatario per stabilire se rientri o meno nell'ambito di applicazione di questa Procedura e del Decreto Whistleblowing. Se non vi rientra, verrà deferita al dipartimento competente per l'esame e la gestione attraverso eventuali canali alternativi. Il Destinatario confermerà la ricezione della Segnalazione entro sette giorni dal ricevimento.

Nel caso in cui si ritenga che una Segnalazione rientri nell'ambito di applicazione del Decreto, il Destinatario procederà all'esame della stessa.

Ciò si tradurrà in un'indagine intrapresa sui fatti descritti dal Segnalante. Il Destinatario procederà, infatti, ad una prima valutazione circa l'ammissibilità della Segnalazione valutando:

- la completezza della Segnalazione;
- la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto in conformità alle disposizioni del Decreto whistleblowing e alle regole contenute nel Modello 231 e nelle altre policy aziendali;
- la gravità dei fatti oggetto di segnalazione e l'eventuale urgenza nell'investigazione della Segnalazione medesima.

Se, a seguito dell'esame della Segnalazione, la stessa dovesse essere ritenuta ammissibile, il Destinatario procederà con le opportune indagini. Durante tale fase, nel rispetto dei principi di confidenzialità e senza divulgare l'identità del Segnalante, il Destinatario potrà valutare il coinvolgimento di altre funzioni/enti aziendali competenti in considerazione della natura della Segnalazione. Le indagini saranno in ogni caso condotte nel rispetto della riservatezza del Segnalante e dei dati e delle informazioni condivise, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere

adeguata protezione e non subire atti ritorsivi e/o discriminatori. Il Destinatario potrà, inoltre, chiedere al Segnalante di fornire ulteriori elementi di indagine qualora ritenesse la Segnalazione troppo generica.

All'esito delle attività di indagine svolta, il Destinatario predispose un report riassuntivo delle verifiche svolte e delle conclusioni raggiunte, provvedendo altresì all'archiviazione di tutta la documentazione pertinente, in modo idoneo a evitare l'accesso di terzi alle informazioni raccolte.

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione il soggetto deputato alla gestione delle Segnalazioni fornisce riscontro al Segnalante circa l'esito delle indagini. Laddove possibile, Arup fornirà gli aggiornamenti che riterrà appropriati in base alle circostanze di ciascun caso. La tempistica e la frequenza degli aggiornamenti potranno variare a seconda della natura della Segnalazione. Tuttavia, è bene tenere presente che per motivi di riservatezza in alcuni casi le informazioni che potranno essere fornite circa i dettagli delle indagini o il loro esito saranno limitate.

A conclusione dell'istruttoria, si determinerà se sia necessaria un'azione a seguito dell'indagine.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione stessa e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione e dall'esito finale della procedura di segnalazione, così come previsto dal Decreto.

Il Destinatario è tenuto a garantire la protocollazione delle Segnalazioni, la

tracciabilità, l'adeguata archiviazione dei report e della relativa documentazione prodotta

durante la fase di indagini, assicurando i più ampi standard di sicurezza.



6.

Quali tutele sono disponibili per le persone che effettuano una Segnalazione?

Se si fa parte di una delle categorie di persone che possono effettuare una Segnalazione rientrante nello scopo della presente Procedura di cui alla sezione 3, saranno disponibili tutte le misure poste in essere da Arup necessarie per tutelare la riservatezza del Segnalante in conformità con le previsioni normative. Infatti, Arup censura tutte le eventuali ritorsioni o gli eventuali comportamenti discriminatori in danno al Segnalante.

6.1 Riservatezza

Sappiamo che la decisione di effettuare una Segnalazione è complessa e, per questo, ci poniamo come obiettivo quello di garantire che le nostre procedure di gestione delle Segnalazioni si traducano in un trattamento confidenziale e sicuro, avendo cura di tutelare, prima tra tutte, l'identità del Segnalante.

Il Decreto pone quale obiettivo la riservatezza della tua identità nel caso avessi effettuato una Segnalazione rientrante nell'ambito di applicazione del Decreto. Non è possibile comunicare, a persone diverse dal Destinatario, l'identità del Segnalante né qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi,

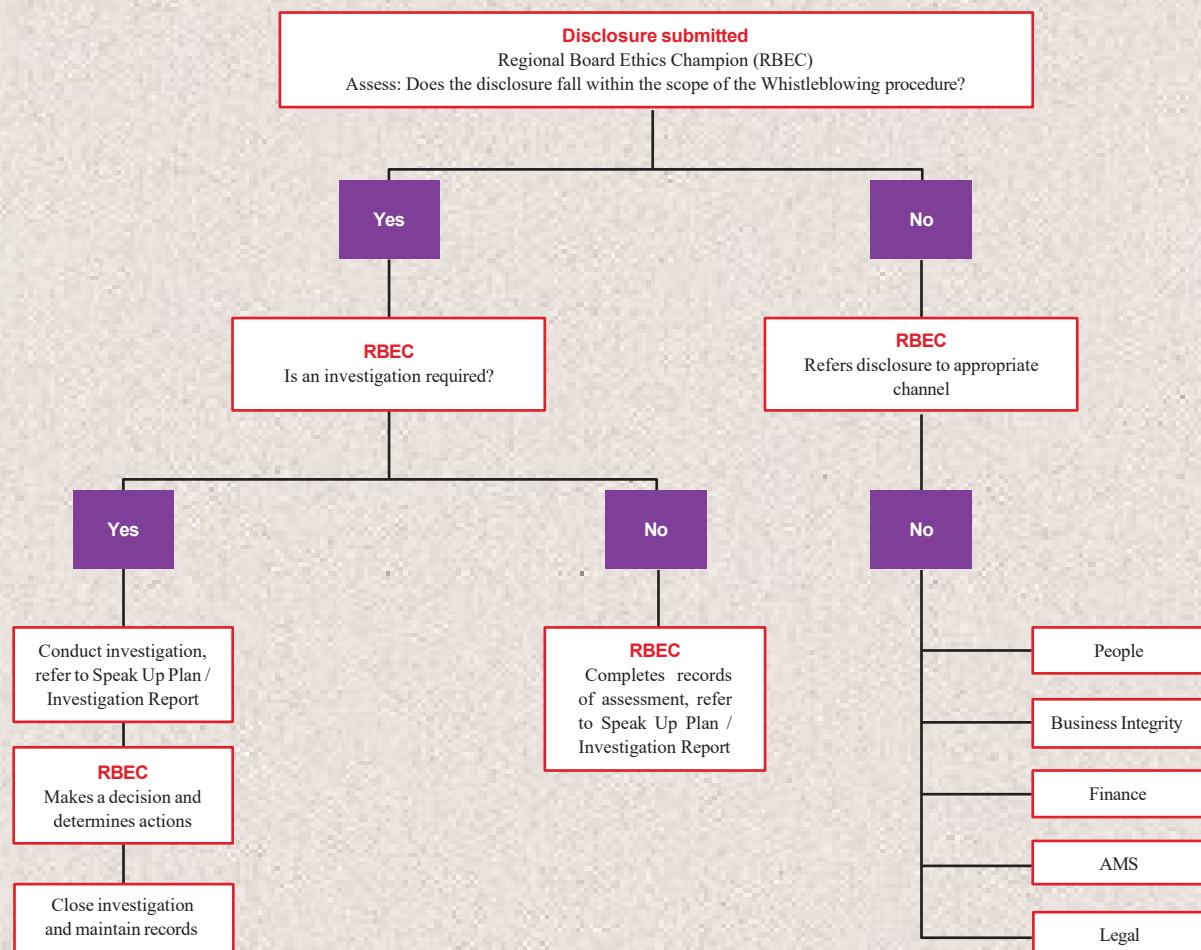
direttamente o indirettamente tale identità, a meno che non sia stato prestato il consenso da parte del Segnalante in tale senso.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà di Arup di procedere con la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Le disposizioni a tutela del Segnalante non sono garantite qualora sia accertata (anche con sentenza di primo grado) la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia, o comunque per tali fattispecie commesse con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile ovvero sia accertata la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante:

- non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, se la contestazione è fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa della persona segnalata (“Segnalato”).

Processo dopo l'invio di una Segnalazione



6.2 Protezione da qualsiasi ritorsione derivante da una Segnalazione

Ai sensi del Decreto, il Segnalante che effettua una Segnalazione è protetto dalle ritorsioni poste in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia alla autorità giudiziaria, o della divulgazione pubblica che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Le stesse misure si applicano anche ai soggetti collegati al Segnalante, ovvero i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante ovvero:

- i facilitatori (ovvero, la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Il nostro obiettivo è garantire che tu sia protetto da ogni ritorsione, identificabile come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione.

Secondo quanto previsto dal Decreto, sono considerati atti ritorsivi:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equipollenti;
- b) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, il demansionamento, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- c) la sospensione dalla partecipazione ad eventi formativi o qualsivoglia restrizione

dell'accesso alla medesima;

- d) le note di merito negative o le referenze negative;
- e) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- f) la coercizione, l'intimidazione, le molestie di qualsivoglia natura o l'ostracismo nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- g) la discriminazione o il trattamento sfavorevole rispetto ad altri soggetti inseriti nella medesima funzione dell'organizzazione aziendale;
- h) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove la persona segnalante avesse il diritto o quantomeno una legittima aspettativa alla conversione;
- i) il mancato rinnovo o la risoluzione (in qualsiasi forma intervenuta) di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- j) la causazione di danni di natura economica o finanziaria conseguenti alla diffusione – anche attraverso i social media – di informazioni idonee a cagionare discredito alla reputazione della persona Segnalante;
- k) l'inserimento della persona segnalante in elenchi – formali o informali – predisposti anche sulla base di legittimi accordi imprenditoriali di settore che possa comportare per la persona Segnalante l'impossibilità di ricollocarsi nel medesimo settore industriale in cui opera la Società;
- l) la conclusione anticipata, in qualsiasi forma intervenuta, di contratti di prestazione di servizi o di fornitura di beni;
- m) la richiesta alla persona Segnalante di sottoposizione ad indagine medica di qualsivoglia natura o ad accertamenti psichiatrici.

Preme comunque precisare che non si è in presenza di una ritorsione se l'azione è intrapresa per altri legittimi motivi. Ad esempio, sarete in ogni caso soggetti alle performance review ovvero ad un'azione disciplinare, ove necessario. Non è in ogni caso garantita l'immunità e potrete

comunque essere ritenuti responsabili di eventuali comportamenti scorretti rivelati in una Segnalazione, come si dirà di seguito.

Se hai timore di subire una ritorsione per aver proceduto con una Segnalazione rientrante nell’ambito di questa Procedura, ti invitiamo ad informare al più presto il Destinatario in modo da permetterci di prendere provvedimenti per attuare

6.3 Le ragioni per effettuare la Segnalazione

Arup censura la violazione, commessa con dolo o colpa grave, del divieto di effettuare Segnalazioni infondate.

In particolare, anche a tutela del Segnalato:

- le Segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante sa essere false e, in generale, non devono essere utilizzate come strumento per risolvere mere questioni personali;
- Arup si impegna a tutelare il Segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della Segnalazione;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale e civile del Segnalante nell’ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria e/o effettuata con l’unica finalità di danneggiare il Segnalato nonché di ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della Procedura di whistleblowing.

Non sei tenuto a “provare” i fatti su cui si basa la tua Segnalazione. Il Segnalante sarà in ogni caso tutelato dalle ritorsioni anche se la Segnalazione si rivela successivamente errata.

Tuttavia, le condizioni perché si applichino le tutele avverso le ritorsioni sono:

- che al momento della Segnalazione il Segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero

le misure ritenute appropriate per affrontare la situazione.

Inoltre, il Segnalante può rivolgersi all’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”) al fine di comunicare le ritorsioni che ritiene di aver subito. In tal caso, ANAC informa l’Ispettorato nazionale del lavoro affinché la stessa prenda i provvedimenti di propria competenza.

vere e rientrassero nell’ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;

- la Segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal Decreto Whistleblowing;
- non si trattasse di meri sospetti o “voci di corridoio”;
- vi fosse un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

In ogni caso, anche un utilizzo improprio di questa procedura potrebbe essere motivo di azione disciplinare. Ad esempio, se si effettua una Segnalazione che si rivela essere falsa, non si applicheranno le protezioni contro le ritorsioni sopra descritte e di conseguenza potresti essere soggetto ad azioni disciplinari. Procedere con una Segnalazione falsa può anche comportare una violazione della legge. Chiunque abbia subito una condotta illecita può chiedere un risarcimento del danno nei confronti dell’autore di tale illecita condotta. Qualsiasi persona potrebbe essere personalmente responsabile per una condotta illecita posta in essere.

A chiunque abbia dubbi e domande circa i propri diritti o obblighi derivanti dalla legge (al di fuori del presente documento) suggeriamo di prendere tutte le misure necessarie per richiedere una consulenza professionale circa la propria posizione.

7.

Cosa fare se non si è soddisfatti del modo in cui Arup ha gestito una Segnalazione.

1. Divulgazione pubblica della Segnalazione

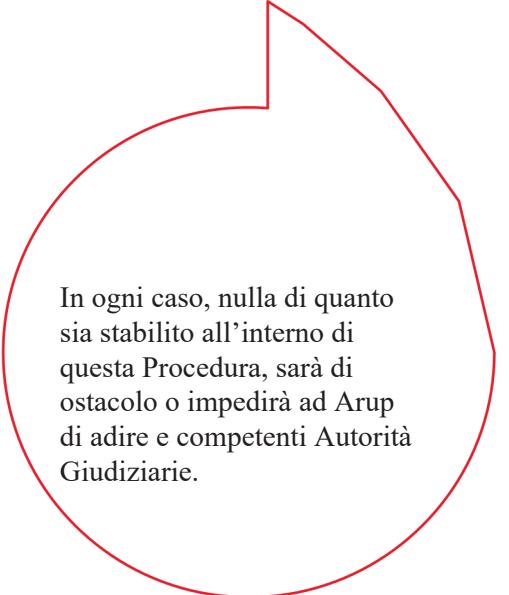
Il Segnalante, può effettuare una divulgazione pubblica della segnalazione e beneficiare della protezione prevista contro le ritorsioni se, al momento della divulgazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione tramite canale interno o, direttamente quella esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;
- vi sia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsione o non possa avere adeguato seguito.

2. Segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il Segnalante potrebbe, inoltre, procedere con la presentazione di una segnalazione esterna ad ANAC se:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, entro i termini previsti dal decreto, alcuna attività circa l'ammissibilità della



In ogni caso, nulla di quanto sia stabilito all'interno di questa Procedura, sarà di ostacolo o impedirà ad Arup di adire e competenti Autorità Giudiziarie.

segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta;

- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che se effettuasse una Segnalazione interna:
 - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui vi sia il fondato timore che non sarebbe svolta alcuna attività a causa di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione;
 - o a seguito dell'occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il segnalante sia a conoscenza; In tali casi sarà possibile accedere al canale esterno onde evitare che alla segnalazione non sia dato

- efficace seguito;
- questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione. Si pensi ad esempio all'ipotesi in cui il soggetto ha fondato timore di poter subire una ritorsione in ragione di situazioni ed eventi che si sono già verificati nella propria amministrazione/ente (come nel caso in cui al soggetto sia stata già prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di segnalazione oppure lo stesso sia a conoscenza di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza);
 - la persona segnalante ha fondato motivo – nei termini indicati al punto 3 - di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.
- Per trasmettere la segnalazione esterna di condotte illecite sarà necessario compilare il modulo presente al seguente link
- <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

8.

Pubblicità della procedura.

Tale procedura sarà disponibile per tutta la popolazione aziendale e tutti gli altri soggetti che hanno rapporti con Arup (fornitori, clienti ecc) sul sito internet di Arup al seguente [link](#).

9.

Trattamento dei Dati Personalii.

La Società garantisce il pieno rispetto delle disposizioni vigenti in materia di trattamento di dati personali e, in particolare, la Società ed il Destinatario definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni mediante l'individuazione di misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi connessi e derivanti dal trattamento dei dati personali effettuati sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati svolta secondo quanto previsto dall'articolo 35 del Regolamento UE 2016/679.

In ogni caso, ogni trattamento di dati personali conseguenti alla Segnalazione e, più in generale alla presente Procedura, così come ogni comunicazione interna (dal Destinatario e/o alle funzioni direttive della Società) o esterna (alle Autorità Giudiziarie o Amministrative competenti) dovrà essere effettuato nel pieno rispetto delle disposizioni della normativa privacy. In particolare, Arup ha provveduto a:

- eseguire una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali con riguardo al trattamento dei dati personali relativi alla segnalazione;
- fornire idonee informazioni ai Segnalanti ed alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR;
- garantire l'accesso ai dati concernenti l'identità del Segnalante solo al Destinatario delle Segnalazioni;
- istruire il personale a supporto del Destinatario delle Segnalazioni e deputato alla gestione delle Segnalazioni stesse al trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dall'articolo 29 del Regolamento UE 2016/679;
- mantenere aggiornato il registro dei trattamenti di ciascun titolare del trattamento con riguardo ai trattamenti dei dati personali connessi alla gestione delle Segnalazioni whistleblowing;
- individuare misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, adottando quindi

misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati come previsto dall'articolo 13 del D.lgs. 24/2023;

- disciplinare il rapporto con il fornitore della piattaforma informatica ai sensi dell'Art. 28 del GDPR determinando le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali;
- erogare sessioni formative sia al Destinatario che all'eventuale personale a supporto di quest'ultimo sulle tematiche di cui al Decreto Whistleblowing nonché sulla protezione dei diritti in materia di protezione dei dati personali degli interessati;
- assicurare la separazione dell'oggetto della Segnalazione dalle informazioni che consentono l'identificazione del Segnalante (es. la possibilità di oscurare i dati personali, soprattutto quelli relativi all'identità del Segnalante, qualora, per motivi investigativi, altri soggetti dovessero necessitare di conoscere il contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata);
- implementare un sistema che consenta la raccolta del consenso del Segnalante alla divulgazione della propria identità – sia mediante il canale della piattaforma sia mediante gli altri canali interni – nei casi previsti dal Decreto Whistleblowing;
- assicurare la corretta gestione delle richieste di esercizio dei diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR nei limiti e secondo quanto previsto dall'articolo 2-undecies del D.lgs. 196/2023.

Quanto alla conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni, Arup procede a:

- conservare le Segnalazioni e la relativa documentazione sulla piattaforma informatica per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione - nel rispetto

- degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali (articolo 12 del Decreto Whistleblowing ed articolo 5, paragrafo 1, lettera e), GDPR);
- conservare le Segnalazioni rilasciate mediante l'utilizzo della funzionalità di messaggistica vocale dedicata nella piattaforma/la linea telefonica dedicata, previo consenso del Segnalante, tramite documentazione delle stesse a cura del Destinatario mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione;
 - conservare la Segnalazione effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Destinatario, previo consenso del Segnalante, tramite documentazione a cura del Destinatario stesso mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione, all'ascolto e alla tutela della riservatezza oppure mediante verbale che sarà archiviato nel rispetto della riservatezza e della tutela dei dati personali. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione;
 - conservare le eventuali segnalazioni anonime e la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tale segnalazione anonima.

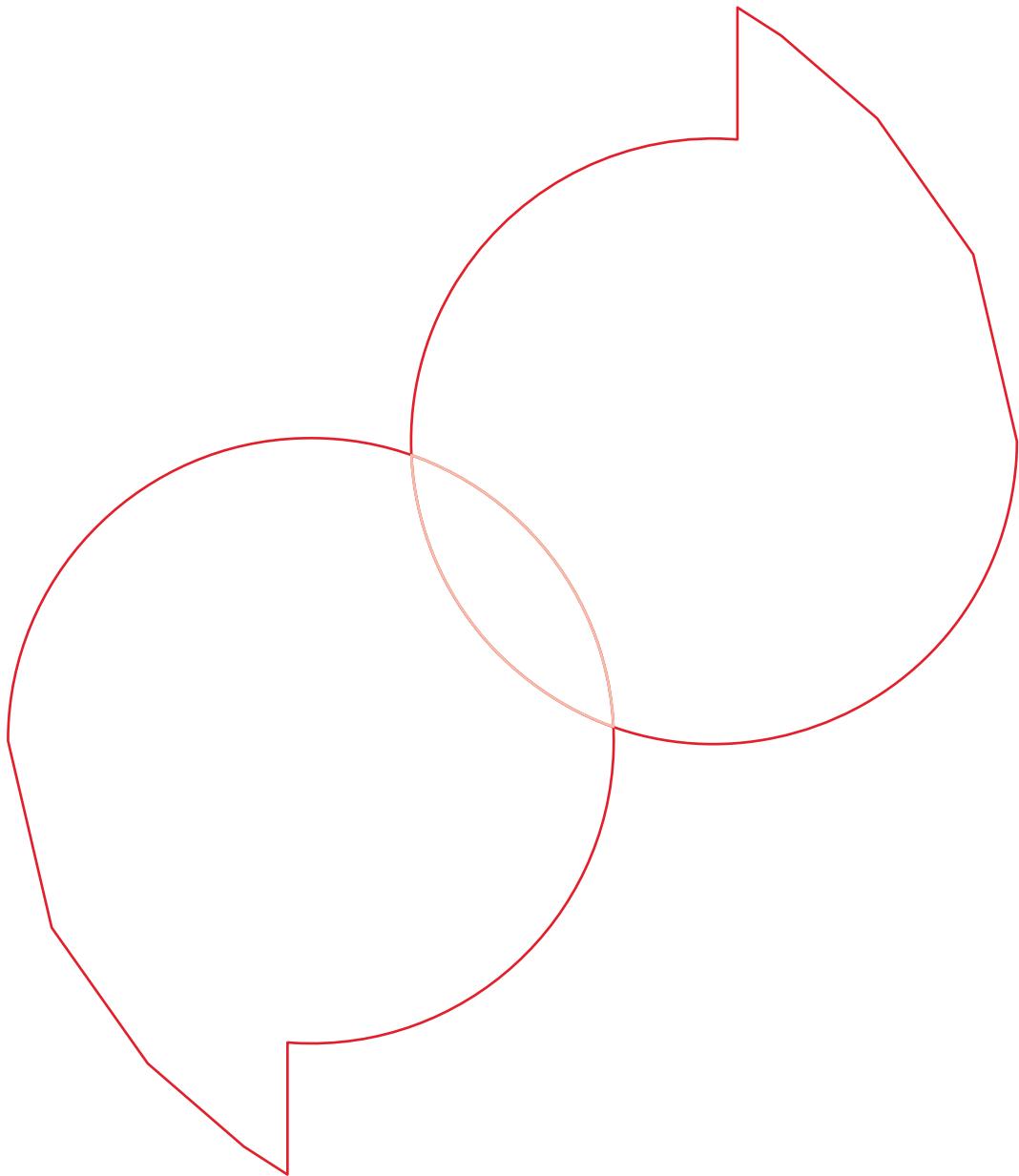
10.

Azioni disciplinari

Ferme restando le sanzioni disposte dall'Autorità Giudiziaria, Amministrativa e dall'ANAC, in ottemperanza ai principi definiti nella presente Procedura e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa sul lavoro applicabile, Arup si riserva il diritto di applicare adeguate misure disciplinari rivolte al:

- **Segnalato che risulti responsabile dei fatti segnalati:** personale dipendente che dalle indagini effettuate risulti responsabile di gravi irregolarità e violazioni di normative o procedure interne. Nel caso in cui il Segnalato sia un terzo, la Società si riserva il diritto di applicare penali o addirittura la risoluzione immediata del contratto, in accordo con quanto previsto dalle clausole contrattuali definite.
- **Soggetto che violi le misure di tutela del Segnalante:** personale dipendente o con funzioni di direttive e di rappresentanza che minacci, intimorisca o in qualunque modo commetta comportamenti ritorsivi o comunque violi le misure di tutela del segnalante in buona fede.
- **Segnalante in malafede:** come sopra già chiarito, chiunque effettui consapevolmente e in malafede Segnalazioni false e/o infondate al solo fine di diffamazione, calunnia o danno al segnalato o agli altri soggetti citati nella segnalazione (segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave).

Eventuali misure disciplinari sono applicate ai soggetti che hanno violato i principi della presente Procedura.



Il presente documento fornisce informazioni su quali tipi di segnalazioni possono essere effettuate e sono meritevoli di tutela, su come risponderemo a tali segnalazioni e su proteggeremo un soggetto segnalante in Arup. Nulla di quanto contenuto nel presente documento costituisce una consulenza legale a persone fisiche in merito ai loro diritti e obblighi ai sensi della legge, o altera uno qualsiasi dei loro diritti e obblighi ai sensi della legge.