

## **PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING DI ARENA**

### **1. PREMESSA**

In ottemperanza a quanto disposto dal Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante il c.d. Whistleblowing, Arena ha attivato un nuovo canale di segnalazione per permettere a coloro che ne siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo di segnalare, tra le altre, violazioni di normative nazionali o europee che ledono l'integrità dell'attività aziendale e/o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società. La Procedura Arena di Whistleblowing (d'ora innanzi la Procedura) è redatta in adempimento, tra le altre, alle prescrizioni di cui:

- al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
- all'articolo 6 comma 2 bis del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* così come modificato dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

La Procedura è altresì conforme alle previsioni, per quanto applicabili:

- del Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24. Delibera n. 301 del 12 luglio 2023.
- della Guida Operativa per gli enti privati elaborata da Confindustria nell'ottobre 2023.

### **2. AMBITO DI APPLICAZIONE**

La Procedura regola il processo di gestione delle segnalazioni in Arena S.p.A. e in Arena Outlet S.r.l. (di seguito anche la “Società”).

#### **2.1 Oggetto delle segnalazioni**

Il D.lgs. n. 24/2023 disciplina la *“protezione delle persone che segnalano 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 siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo”* prevedendo, tra l'altro, che la segnalazione possa avere ad oggetto:

- violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

- ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- violazioni del Codice Etico o del Modello Organizzativo di Arena;
- ogni altra violazione di leggi nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti, tra gli altri: servizi, prodotti e mercati finanziari; riciclaggio; finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata; protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni di leggi dell'Unione Europea che tutelano da: i) atti od omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti od omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;
- violazione di procedure o policy aziendali

## **2.2 Soggetti che possono effettuare le Segnalazioni**

La Procedura si applica a tutti i soggetti della Società o ai soggetti ad essa collegati e ai Soggetti che comunque operino direttamente o indirettamente per e/o con la Società e in particolare a:

- i lavoratori dipendenti;
- i lavoratori autonomi;
- i lavoratori a contratto o progetto e i lavoratori somministrati;
- i collaboratori, i consulenti, gli stagisti, i volontari;
- i Soci, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- i facilitatori, da intendersi come persone fisiche che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione operanti nel medesimo contesto lavorativo

## **3. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Gli Amministratori Delegati della Società hanno affidato la gestione delle segnalazioni alla Funzione Legale che eserciterà il ruolo di Responsabile della Gestione delle Segnalazioni (d'ora innanzi "Responsabile di Gestione").

E' pertanto affidato al Responsabile di Gestione dal Consiglio di Amministrazione il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure e la corretta gestione del processo di gestione delle segnalazioni;
- redigere una relazione annuale sul funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione;
- tenere un apposito registro delle segnalazioni ricevute, e dei relativi esiti;

- ricevere, esaminare e valutare le segnalazioni ricevute;
- ferme restando le norme che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, garantire la riservatezza circa l'identità del Segnalante e dei soggetti segnalati;
- riferire direttamente e senza indugio agli organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione ove classificate gravi ai sensi dell'Articolo 5 che segue.

Qualora la Funzione Legale sia il presunto responsabile della violazione, la segnalazione dovrà essere inviata immediatamente al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

## 4. CONTENUTO E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

### 4.1 Segnalazioni Interne delle violazioni

L'articolo 4 del D.lgs. n. 24/2023 richiede che le società attivino propri canali interni di segnalazione, *“che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna”* di cui al medesimo D.lgs. n. 24/2023.

In ottemperanza alle disposizioni sopra richiamate, Arena ha attivato un proprio sistema interno di raccolta e gestione delle segnalazioni conforme ai suddetti requisiti.

Le segnalazioni possono pertanto essere inviate con le seguenti modalità:

- piattaforma informatica accessibile al seguente link <https://arena.integrityline.com/> tramite la quale sarà possibile effettuare segnalazioni sia scritte che orali, queste ultime selezionando l'opzione di registrazione messaggio che sarà crittografata al pari delle segnalazioni presentate per iscritto e avverrà comunque con sistema di conversione vocale. Le segnalazioni effettuate attraverso tale piattaforma informatica saranno ricevute unicamente dal Responsabile della Gestione delle Segnalazioni e permetteranno al Segnalante di scegliere se rimanere anonimo o meno
- tramite lettera raccomandata all'indirizzo di Arena S.p.a., Contrada cisterna 84/85, 62029, Tolentino (MC), Italia, all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza nel caso la segnalazione riguardasse la Funzione Legal, con eventuale richiesta di garanzia di anonimato.
- la segnalazione può essere effettuata anche tramite incontro diretto con la Funzione Legale su richiesta del Segnalante.

Il Segnalante deve fornire, fin ove possibile, oggettivi elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

La segnalazione deve contenere le generalità del Segnalante laddove non si voglia mantenere l'anonimato (o con richiesta di mantenerlo) e almeno i seguenti elementi:

- luogo e data/periodo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione circostanziata dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- ogni altra informazione e/o documento che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- la sussistenza/insussistenza di interessi privati collegati alla segnalazione.

Il Segnalante potrà inoltre opportunamente indicare eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

I fatti segnalati devono essere di diretta conoscenza del Segnalante e non devono essere stati riferiti da altri soggetti.

#### **4.2 Segnalazioni all'ANAC**

Ai sensi dell'articolo 6 del D.lgs. n. 24/2023 il Segnalante può altresì effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) qualora:

- a) *il canale di segnalazione interno alla Società si riveli non attivo o conforme*
- b) *la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;*
- c) *la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;*
- d) *la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.*

Alla data di approvazione di questa procedura le modalità di segnalazione all'ANAC sono indicate al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

#### **4.3 Divulgazione Pubblica**

Per il Segnalante è prevista una ulteriore modalità di segnalazione tramite stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone e permetterne una Divulgazione pubblica.

In questi casi, la protezione del Segnalante viene riconosciuta solo se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna senza riscontro entro i termini ed una segnalazione all'ANAC parimenti senza regolare riscontro;
- b) il Segnalante ha ragionevole e fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione alle autorità di vigilanza possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche

circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le misure di protezione del Segnalante anche in caso di Divulgazione Pubblica.

#### **4.3 Denuncia all'Autorità Giurisdizionale**

Il Segnalante mantiene comunque il diritto di sporgere denuncia dei fatti oggetto della segnalazione alle Autorità competenti qualora lo ritenesse opportuno.

### **5. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE**

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile di Gestione deve comunicare al Segnalante di aver preso in carico la segnalazione *entro 7 giorni* attraverso la piattaforma di segnalazione.

Il Responsabile esaminerà la segnalazione provvedendo a classificarla secondo i seguenti criteri:

- a. *Segnalazione non rilevante*: quando la segnalazione non rientra all'interno dell'ambito oggettivo e/o soggettivo di applicazione della procedura;
- b. *Segnalazione non circostanziata*: nel caso in cui la segnalazione abbia un contenuto eccessivamente generico;
- c. *Segnalazione rilevante*: nel caso in cui la segnalazione presenti tutte le caratteristiche necessarie a procedere con le adeguate misure.

Qualora la segnalazione sia classificata *rilevante*, il Responsabile di Gestione valuterà se coinvolgere altre funzioni aziendali e/o consulenti esterni per le dovute verifiche dei fatti segnalati e il loro accertamento, nel massimo rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Il Responsabile di Gestione potrà interloquire con il Segnalante tramite il canale di segnalazione e/o sentire il soggetto segnalato.

A conclusione della fase istruttoria, il Responsabile di Gestione deciderà se archiviare la segnalazione qualora non rilevante o infondata o se procedere richiedendo alla funzione societaria competente l'attivazione delle corrette iniziative disciplinari e/o sanzionatorie .

Entro tre mesi dal ricevimento della segnalazione classificata come rilevante, il Responsabile di Gestione provvederà a dare riscontro al Segnalante informandolo delle eventuali azioni intraprese a seguito della segnalazione stessa.

Nel caso in cui siano accertate violazioni gravi, il Responsabile di Gestione potrà interpellare un consulente esterno con cui condividere la valutazione e informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, è previsto un trattamento privilegiato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili (ad

esempio, sanzione disciplinare minore) salvi i casi in cui la condotta del Segnalante risulti di particolare e critica gravità.

Il processo sin qui descritto deve essere concluso nel più breve tempo possibile, secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società.

## **6. TUTELA DEL SEGNALANTE**

### **6.1 Tutela dell'anonimato**

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, il canale di segnalazione utilizzato garantisce l'utilizzo di tecniche sofisticate e certificate idonee a rendere impossibile la conoscenza dell'identità del Segnalante che abbia scelto di effettuare la segnalazione in anonimato.

In ogni caso, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, ivi compreso il Responsabile di Gestione, i quali sono tutti tenuti a tutelare la riservatezza. L'anonimato del Segnalante è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Fanno eccezione i seguenti casi:

- le ipotesi in cui sia configurabile in capo al Segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione;
- le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (ad esempio per indagini penali, tributarie o amministrative e/o ispezioni di organi di controllo);
- la violazione segnalata giustifichi l'adozione di un provvedimento disciplinare e l'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del responsabile della violazione che presenta memorie difensive. In questo caso il Segnalante sarà previamente informato e potrà chiedere di intrattenere rapporti cartolari o tali da evitare il confronto diretto con il responsabile della violazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del Segnalante si possa dedurre, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Deve godere della tutela dell'anonimato anche il soggetto che abbia presentato una segnalazione classificata come rilevante dal Responsabile di Gestione ma di seguito accertata come infondata senza dolo o colpa grave del Segnalante.

### **6.2 Divieto di atti ritorsivi e discriminatori**

Ferme restando le precisazioni di cui sopra, Arena condanna qualunque forma di minaccia, ritorsione, discriminazione o altro comportamento lesivo nei confronti del Segnalante.

Il Segnalante che ritiene di aver subito uno dei suddetti eventi è comunque invitato a darne con urgenza notizia circostanziata al Responsabile di Gestione che, accertata la fondatezza della comunicazione, segnalerà il caso agli Organi Aziendali competenti, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Deve godere della tutela contro atti ritorsivi e discriminatori anche il soggetto che abbia presentato una segnalazione rivelatasi infondata, qualora lo stesso avesse fondati motivi di ritenere che le violazioni fossero vere, dunque salvo il caso di dolo o colpa grave.

Se le informazioni oggetto delle segnalazioni sono state acquisite nel corso del rapporto con la Società, la tutela del Segnalante è garantita anche se il rapporto lavorativo non è ancora giuridicamente iniziato, durante eventuali periodi di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

L'identità del Segnalante è sottratta all'applicazione delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato. Qualora ad esito nel processo di analisi non sia necessario prendere provvedimenti nei confronti del segnalato, anche il presunto responsabile è comunque tutelato da ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione stessa.

Le tutele di cui alla presente procedura non si applicano qualora le segnalazioni siano effettuate esclusivamente per fini personali e/o in malafede o contengano informazioni false.

Si informano i Segnalanti che eventuali atti di ritorsione possono essere denunciati all'ANAC, che, nel caso di provvedimenti disciplinari giuslavoristici o di licenziamento, potrà acquisire gli atti istruttori necessari tramite l'Ispettorato Nazionale del Lavoro o l'Ispettorato della Funzione Pubblica.

### **6.3 Tutela dei confronti dei soggetti collegati al Segnalante**

Le tutele di cui ai precedenti paragrafi 6.1 e 6.2 si applicano anche – ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 – ai seguenti soggetti:

- il “facilitatore”, ossia la persona fisica che assiste un Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo. Si precisa che l'assistenza del facilitatore nei confronti del Segnalante deve rimanere riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

## **7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**

La Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa e diffamatoria.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della Procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## **8. ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI, OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E CONSERVAZIONE DEI DATI**

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione per garantirne completa tracciabilità.

I documenti in formato elettronico saranno archiviati in un archivio informatico protetto da credenziali di autenticazione conosciute solo dal Responsabile di Gestione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di seguito indicati e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018. Quando, su richiesta del Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Responsabile di Gestione essa, previo consenso del Segnalante, può essere documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale scritto. In caso di verbale, il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa questa possa evincersi non possono essere rivelate senza il consenso espresso del Segnalante a persone diverse da quelle competenti e autorizzate a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 e del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del Regolamento (UE)2016/679

fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679.