

PROCEDURA

“GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI”

Lottomatica Group S.p.A.

Approvazione dal Consiglio d'Amministrazione
di Lottomatica Group S.p.A. del 18/06/2024

LOTTOMatica

SOMMARIO

1. OBIETTIVO	3
1.1 DESTINATARI	3
1.2 DEFINIZIONI E DOCUMENTI COLLEGATI	4
1.2.1. DEFINIZIONI	4
1.2.2. DOCUMENTI COLLEGATI	5
2. MODALITÀ OPERATIVE	6
2.1 PRINCIPI DI RIFERIMENTO	6
2.2 CANALI ADIBITI ALLA TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI	6
2.2.1 CANALI INTERNI ADIBITI ALLA TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI	6
2.2.2 CANALE ESTERNO GESTITO DA ANAC ADIBITO ALLA TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI	7
2.3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	7
2.4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	8
2.4.1 RICEZIONE E VERIFICA PRELIMINARE	8
2.4.2 ESECUZIONE DELLE VERIFICHE	9
2.4.3 MONITORAGGIO DELLE AZIONI CORRETTIVE	9
2.5 TUTELA DEL SEGNALANTE	9
2.6 DIVIETO DI RITORSIONE	10
2.7 MISURE SANZIONATORIE	11
2.8 REPORTING	12
2.9 MODIFICHE	12
2.10 OBBLIGO DI RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	12
2.11 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	13

1. OBIETTIVO

La presente procedura ha lo scopo di regolamentare il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni inerenti a violazioni di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, ossia comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Lottomatica Group S.p.A. e/o delle società del Gruppo Lottomatica (di seguito anche "Gruppo") e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni delle regole indicate nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito denominato "Modello 231") delle Società del Gruppo, nelle procedure e linee guida interne applicabili, quali la "Politica e Linee Guida Anti-Bribery & Corruption" del Gruppo Lottomatica e nel sistema di gestione Anti-Bribery & Corruption del Gruppo Lottomatica;
- condotte e atti di molestie di genere fisiche o verbali, quali molestie sessuali, discriminazioni, violenze morali e psicologiche, mobbing e straining nell'ambito dell'attività lavorativa, come indicato nel Codice Etico, nella Politica di genere e nella Politica D&I.
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato citato in precedenza, relativi specifici settori (appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del 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 e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi) nonché atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea nonché atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società nonché atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Sono escluse dalla presente procedura segnalazioni relative a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante inerente al proprio rapporto di lavoro, ovvero inerente ai propri rapporti con i superiori gerarchici;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato citato in precedenza.
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Le regole ed i principi contenuti nella presente procedura non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia alle Autorità preposte (Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari).

1.1 DESTINATARI

La presente procedura si applica a tutte le società del Gruppo ed è destinata ai componenti degli Organi Sociali, al personale e alle terze parti che intrattengono con Lottomatica Group e/o le Società da questa controllate rapporti d'affari di qualsiasi natura così come di seguito elencate:

- Il personale dipendente;

- Alle risorse subordinate di soggetti del settore privato, ivi compresi coloro il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- Al personale autonomo che svolge la propria attività lavorativa presso le società del Gruppo;
- i/le liberi/e professionisti/e e i/alle consulenti che prestano la propria attività presso le società del Gruppo;
- i/le volontari/ie e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso le società del Gruppo;
- gli/le azionisti/e e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza delle società del Gruppo;
- alle risorse che collaborano, svolgendo la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore delle società del Gruppo.

Le risorse umane destinatarie sono coloro che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

1.2 DEFINIZIONI E DOCUMENTI COLLEGATI

1.2.1 DEFINIZIONI

Codice Etico:

Documento che costituisce parte integrante del Modello 231 e che esprime i principi ed i valori cui devono ispirarsi nello svolgimento della loro attività:

- rappresentanti dei Soci;
- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- componenti del Collegio Sindacale;
- personale dipendente e in collaborazione con cui si intrattengono rapporti contrattuali a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti le risorse che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.

Divulgazione pubblica:

Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01:

Documento adottato dalle principali Società del Gruppo allo scopo di prevenire la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.

Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 (di seguito "OdV"):

Organismo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231.

Politica e Linee Guida Anti-bribery & corruption:

Documento adottato dalle Società del Gruppo e attraverso il quale si esprime il proprio impegno a contrastare la corruzione in ogni sua forma e a promuovere una cultura che dissuada dal compiere attività corruttive e a facilitare la prevenzione e l'individuazione di tali condotte.

Piattaforma EthicsPoint di Navex International:

Piattaforma web, sviluppata e gestita da Navex International Inc. che supporta la gestione delle segnalazioni da parte di Lottomatica Group e/o delle Società da questa controllate, assicurando la riservatezza e la confidenzialità circa i dati dei segnalanti e dei segnalati.

Responsabili del processo di gestione delle segnalazioni:

Personale interno autonomo e dedicato a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione. Tale personale è individuato nel Chief of Internal Audit & GRC and Anti-Bribery & Corruption e nel Chief of Corporate & Legal Affairs.

Segnalazione:

La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni, come riportato nel paragrafo 1 della presente procedura;

Segnalazione interna:

Segnalazione effettuata tramite il canale interno reso disponibile dalla società;

Segnalazione esterna:

Segnalazione effettuata tramite il canale esterno reso disponibile dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;

Segnalazione anonima:

Segnalazione in cui le generalità del/della segnalante non siano da questi esplicitate.

Sistema di gestione Anti-Bribery & Corruption:

Insieme degli elementi correlati di un'organizzazione finalizzati a stabilire, in ambito anti-bribery & corruption, politiche, obiettivi e processi per il raggiungimento degli obiettivi stessi (Cfr. Termini e definizione della norma UNI ISO 37001- Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione: Requisiti e guida all'utilizzo.)

1.2.2 DOCUMENTI COLLEGATI

- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 delle Società del Gruppo Lottomatica;
- Codice Etico del Gruppo Lottomatica;
- Politica e Linee Guida Anti-bribery & corruption del Gruppo Lottomatica;
- D.Lgs. 231/2001 recante la **"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"** e ss.mm.ii;
- Legge 179/2017 recante **"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"**;
- Direttiva UE 2019/1937 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
- Legge 4 agosto 2022, n. 127 **"Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti normativi dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2021"** che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 **"riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione."**
- Regolamento UE/2016/679 in materia di **"Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati"** ("General Data Protection Regulation" -GDPR) e relative norme attuative.
- D.Lgs. n. 24/2023-Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- UNI ISO 37001:2016-Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione: Requisiti e guida all'utilizzo.
- UNI PdR 125:2022-Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere: adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator-Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
- Legge 162/2021-Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021).

2. MODALITÀ OPERATIVE

2.1 PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Il Gruppo Lottomatica:

- promuove un'attività di comunicazione ed informazione verso le risorse per assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione della presente procedura, mediante l'illustrazione della disciplina in materia di segnalazioni, del funzionamento ed accesso ai canali ed agli strumenti messi a disposizione per effettuare segnalazioni e del sistema sanzionatorio in caso di violazioni. A tal fine è previsto, a cura della Direzione Human Resources, Organization, Purchasing and Shared Services, l'invio a tutto il personale dipendente di apposita comunicazione a mezzo e-mail con frequenza semestrale;
- incoraggia ogni soggetto a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, come illustrati nel par. 1;
- garantisce l'assoluta riservatezza e la non divulgazione del nominativo dei soggetti segnalanti/segnalati e dei fatti oggetto di segnalazione, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata, fatti salvi gli obblighi di legge. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge (cfr. par. 2.9);
- informa che i dati personali (ivi inclusi eventuali dati particolari, quali, ad esempio, l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche) dei/delle segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali, per verificare la fondatezza della segnalazione e per la gestione della stessa e applicando in ogni caso le tutele previste in materia di riservatezza delle informazioni di cui al successivo par. 2.10.

2.2 CANALI ADIBITI ALLA TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

Come previsto dalla normativa in materia, le segnalazioni devono essere effettuate tramite i seguenti canali:

- canale interno messo a disposizione dalle società del Gruppo Lottomatica;
- canale esterno gestito da ANAC;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La persona segnalante deve prioritariamente fare ricorso al canale interno, fatta eccezione per i casi in cui è possibile effettuare una segnalazione esterna e illustrati nel par. 2.2.2.

2.2.1 CANALI INTERNI ADIBITI ALLA TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le società del Gruppo Lottomatica, mediante nomina del Consiglio di Amministrazione, hanno individuato quali responsabili del processo di gestione delle segnalazioni il Chief of Internal Audit & GRC and Anti-Bribery & Corruption e il Chief of Corporate & Legal Affairs.

Il Gruppo Lottomatica, allo scopo di facilitare l'invio di segnalazioni, ha istituito tramite un fornitore specializzato appositi canali che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante e della persona menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione. I canali disponibili sono:

- un canale web dedicato alle segnalazioni (Piattaforma EthicsPoint), disponibile all'indirizzo internet EthicsPoint-Lottomatica;
- un canale telefonico dedicato disponibile 24h su 24;
- incontro diretto con chi è responsabile del processo di gestione delle segnalazioni.

La persona segnalante, attraverso la compilazione guidata di un apposito form o mediante il canale vocale, può effettuare una segnalazione, sia anonima che nominativa, fornendo eventuale file e documentazione a supporto, ed eventualmente interloquendo con chi, nell'ambito del Gruppo, è preposto ad approfondire le segnalazioni ricevute.

Oltre ai canali sopra riportati, permangono i canali specificatamente istituiti nell'ambito dei Modelli 231 delle Società del Gruppo e della Politica e Linee Guida Anti-bribery & Corruption, ossia:

- indirizzo e-mail dedicato.

Mediante tali modalità è possibile effettuare le segnalazioni relative alla commissione o alla presunta commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/01, nonché ogni violazione o presunta violazione del Codice Etico, dei Modelli stessi e/o delle procedure stabilite in attuazione degli stessi.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal Chief of Internal Audit & GRC and Anti-Bribery & Corruption e dal Chief of Corporate & Legal Affairs, il soggetto ricevente deve provvedere a trasmetterla ai responsabili del processo di gestione delle segnalazioni entro 7 giorni dalla ricezione, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Il soggetto ricevente può trasmettere la segnalazione anche mediante compilazione dell'apposito web form e inserendo in allegato anche la documentazione di cui si è in possesso attinente i fatti segnalati, per consentire le previste valutazioni.

La mancata trasmissione di una segnalazione da parte dei soggetti non incaricati della loro gestione costituisce violazione della presente procedura, con conseguente applicazione, in caso di accertata assenza di buona fede, delle previste sanzioni disciplinari.

Infine il Gruppo Lottomatica individua nella Direzione Internal Audit & GRC and Anti-Bribery & Corruption la funzione preposta a fornire adeguate informazioni sulle procedure da seguire per l'effettuazione di eventuali segnalazioni.

2.2.2 CANALE ESTERNO GESTITO DA ANAC ADIBITO ALLA TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

Conformemente a quanto previsto dalla normativa in materia, è possibile effettuare segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione-ANAC aventi ad oggetto violazioni alle norme dell'Unione Europea laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle disposizioni legislative (art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023);
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In merito al canale, alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazione esterne si rinvia a quanto previsto dalla normativa in materia (art. 8 del D.lgs. 24/2023) e dal sito internet dell'ANAC.

È inoltre possibile effettuare una segnalazione esterna anche mediante ricorso alla divulgazione pubblica.

2.3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

La segnalazione interna, anche pervenuta in forma anonima, deve essere documentata e circostanziata, in modo tale da fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute verifiche ed accertare la fondatezza dei fatti segnalati. In particolare, la segnalazione dovrebbe preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- se non anonima, le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione nell'ambito della Società ovvero della relazione con il Gruppo;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;

- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati e le persone coinvolte;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di quanto segnalato;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In sede di verifica sulla fondatezza della segnalazione ricevuta, la persona segnalante potrà essere contattato per la richiesta di ulteriori informazioni qualora risultassero necessarie.

2.4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

2.4.1 RICEZIONE E VERIFICA PRELIMINARE

Tutte le segnalazioni ricevute sono oggetto di verifica preliminare da parte dei responsabili del processo di gestione delle segnalazioni che, entro un tempo congruo alle attività da eseguire, svolgono un'analisi iniziale atta a verificare la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per potere approfondire la segnalazione. In particolare entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, susseguirà un avviso di ricevimento della stessa alla persona segnalante da parte di chi è responsabile del processo di gestione delle segnalazioni.

Successivamente alla fase di analisi preliminare, i responsabili del processo di gestione delle segnalazioni valutano se dar luogo ad ulteriori approfondimenti/verifiche ovvero procedere alla chiusura ed archiviazione della segnalazione.

In particolare, le persone responsabili del processo di gestione delle segnalazioni:

- nel caso in cui reputino i fatti non rilevanti, infondati o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito, possono richiedere ulteriori informazioni al segnalante mediante l'apposito database e/o provvedono ad archiviare a sistema la segnalazione. In caso si valuti di archiviare la segnalazione, chi è responsabile del processo di gestione delle segnalazioni formalizzano la motivazione che ha condotto a tale decisione dandone comunicazione al segnalante;
- nel caso in cui i fatti segnalati siano ritenuti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, i/le responsabili del processo di gestione delle segnalazioni trasmettono la segnalazione e gli esiti dell'analisi preliminare condotta all'OdV competente. L'OdV, può decidere, in forma indipendente rispetto alle valutazioni dei responsabili del processo di gestione delle segnalazioni, se procedere con ulteriori verifiche e controlli ritenuti necessari o opportuni;
- nel caso in cui i fatti segnalati siano ritenuti rilevanti o comunque necessitino di ulteriori approfondimenti, i responsabili del processo di gestione delle segnalazioni procedono ad effettuare le dovute verifiche eventualmente inviando la segnalazione e gli esiti dell'analisi preliminare alla Direzione ritenuta più competente per lo svolgimento delle successive verifiche;
- nel caso in cui i fatti segnalati siano ritenuti rilevanti ai sensi della UNI PdR 125:2022 i/le responsabili del processo di gestione delle segnalazioni trasmettono la segnalazione e gli esiti dell'analisi preliminare al Chief People Officer. Il CPO può decidere, in forma indipendente rispetto alle valutazioni dei responsabili del processo di gestione delle segnalazioni, se procedere con ulteriori verifiche e controlli ritenuti necessari o opportuni.

Nel corso di tale fase, i/le responsabili del processo di gestione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza delle informazioni contenute nella segnalazione (ad esempio dati del segnalante/segnalato): il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo della persona segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Al termine della verifica, entro un termine non superiore a tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione, oppure, se non è stato inviato alcun avviso alla persona segnalante entro tre mesi e sette giorni, i/le responsabili del processo di gestione delle segnalazioni procedono a dare alla persona segnalante un opportuno riscontro nei casi di segnalazioni interne.

Le modalità descritte si applicano anche laddove la segnalazione riguardi i componenti/presidenti degli organi societari, dandone tempestiva informazione all'AD del Gruppo Lottomatica (Presidente laddove quest'ultimo sia coinvolto) e agli AD delle eventuali società coinvolte dalla segnalazione (Presidente laddove quest'ultimo sia coinvolto).

Si precisa che laddove la segnalazione abbia ad oggetto uno o più responsabili del processo di gestione delle segnalazioni, la piattaforma interna in uso prevede che la segnalazione sia ricevuta solo dal responsabile di processo non coinvolto nella segnalazione che applicherà le medesime modalità operative precedentemente descritte.

2.4.2 ESECUZIONE DELLE VERIFICHE

Tutte le segnalazioni che, a seguito dello svolgimento dell'indagine preliminare, sono ritenute rilevanti vengono sottoposte ad ulteriori approfondimenti da parte:

- della Direzione Internal Audit & GRC and Anti-Bribery & Corruption che, di concerto con la Direzione Corporate & Legal Affairs, esegue le attività di verifica, coinvolgendo eventualmente le Direzioni/Aree interessate, nonché il soggetto segnalato/segnalante, e dandone opportuna informativa all'AD del Gruppo Lottomatica e agli AD delle eventuali società coinvolte dalla segnalazione;
- in caso di segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, dell'OdV che può procedere in maniera autonoma (a tal proposito si rimanda a quanto previsto dal Modello 231 della società coinvolta nella segnalazione) ovvero può avvalersi del supporto della Direzione Internal Audit & GRC and Anti-Bribery & Corruption, di altra Direzione/Area aziendale o di terzi;
- in caso di segnalazioni rilevanti ai sensi della UNI PdR 125:2022, del Chief People Officer che può procedere in maniera autonoma ovvero può avvalersi del supporto della Direzione Internal Audit & GRC and Anti-Bribery & Corruption, di altra Direzione/Area aziendale o di terzi.

A conclusione della fase di verifica, anche qualora la segnalazione non risulti fondata, la Direzione Internal Audit & GRC and Anti-Bribery & Corruption e la Direzione Corporate & Legal Affairs, anche con il supporto della Direzione incaricata delle verifiche, predisponde una relazione riepilogativa degli approfondimenti effettuati e delle evidenze emerse.

Successivamente, la Direzione Internal Audit & GRC and Anti-Bribery & Corruption e la Direzione Corporate & Legal Affairs provvedono a sottoporre alla valutazione degli/delle Organi Sociali/Direzioni competenti gli esiti degli approfondimenti svolti, affinché vengano intrapresi gli opportuni provvedimenti e, laddove ritenuto opportuno:

- può concordare con il Responsabile della Direzione interessata l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze del sistema di controllo interno eventualmente rilevate;
- concordare con la Direzione Corporate & Legal Affairs e/o con le altre Direzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi del Gruppo (es. azioni giudiziarie).

Si specifica che tutte le Direzioni coinvolte devono garantire l'assoluta riservatezza della persona segnalante e della persona segnalata durante lo svolgimento delle attività di verifica, nonché sull'oggetto della segnalazione.

Una volta ricevuta dagli/dalle Organi Sociali/Direzioni competenti la comunicazione delle azioni disciplinari/contrattuali adottate, i/le responsabili del processo di gestione delle segnalazioni provvede ad archiviare a sistema la segnalazione, allegando tutta la documentazione a supporto.

2.4.3 MONITORAGGIO DELLE AZIONI CORRETTIVE

Qualora sia concordato un piano delle azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate tra i Responsabili delle Direzioni/Aree interessate e la Direzione Internal Audit & GRC and Anti-Bribery & Corruption, quest'ultima provvede a monitorare l'implementazione del piano definito.

2.5 TUTELA DEL SEGNALANTE

Il Gruppo Lottomatica tutela il personale segnalante (come individuati nel par. 1.1) che, al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, hanno fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano veritiere e rientrino nell'ambito di applicazione della presente procedura.

Inoltre la tutela delle persone segnalanti si applica, oltre che quando il rapporto giuridico è in corso, anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si estendono inoltre:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona 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/alle colleghi/e di lavoro della persona 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 con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023 si applicano inoltre quando la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata al ricorrere di una delle seguenti condizioni

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna 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.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, le tutele per la persona segnalante non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Alla persona segnalante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare (Cfr. par. 2.7).

Le medesime misure sono applicate anche ai casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

2.6 DIVIETO DI RITORSIONE

Il Gruppo Lottomatica vieta ritorsioni nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni ("segnalanti").

Di seguito sono elencate alcune fattispecie di ritorsioni, come previste dall'art. 17, del d.lgs. 24/2023 e, in particolare:

- 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, anche rispetto al genere ed altre caratteristiche di diversità;
- 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;

- 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.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Le persone segnalanti che ritengono di aver subito ritorsioni, possono darne comunicazione all'ANAC per le successive azioni del caso.

Il Gruppo Lottomatica infine si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla presente procedura (cfr. par. 2.7).

2.7 MISURE SANZIONATORIE

Il Gruppo Lottomatica infine si riserva il diritto di:

- di intraprendere le opportune misure disciplinari, qualora, a seguito delle attività di verifica, dovessero emergere violazioni delle disposizioni legislative, del Modello 231, del Codice Etico, della Politica e Linee Guida Anti-bribery & corruption e/o delle procedure/linee guida interne
- di intraprendere le opportune misure disciplinari nelle ipotesi in cui:
 - vi siano stati atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni
 - la segnalazione sia stata ostacolata o si sia tentato di ostacolarla;
 - i canali istituiti e la procedura adottata per la gestione delle segnalazioni non siano conformi alla normativa in materia;
 - vi sia violazione dell'obbligo di riservatezza;
 - vi sia la mancata verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute;
 - quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- di intraprendere le opportune misure disciplinari e/o sanzionatorie e/o legali a tutela del proprio personale, dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, abbia effettuato segnalazioni non in buona fede, pertanto false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione. si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla presente procedura.

In tal caso la Direzione Internal Audit & GRC and Anti-Bribery & Corruption, di concerto con la Direzione Corporate & Legal Affairs, provvede a sottoporre alla valutazione degli/delle Organi Sociali/Direzioni competenti, tale comportamento, affinché vengano intrapresi gli opportuni provvedimenti. In particolare, le attività istruttorie in merito all'applicazione di sanzioni disciplinari sono condotte:

- in caso di segnalazioni riguardanti componenti degli Organi Sociali, dai componenti degli Organi Sociali non coinvolti, per l'applicazione delle misure disciplinari/sanzionatorie ritenute più idonee;
- in caso di segnalazioni riguardanti il personale dipendente (inclusi i dirigenti), dalla Direzione Human Resources & Organization e laddove previsto dall'AD del Gruppo Lottomatica e dagli AD delle eventuali società coinvolte dalla segnalazione, per l'applicazione delle misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;
- in caso di segnalazioni riguardanti soggetti terzi (fornitori, partner, controparti commerciali, ecc.), dalla Direzione che gestisce il rapporto contrattuale, per l'attivazione delle opportune clausole contrattuali, tra cui la risoluzione del rapporto.

2.8 REPORTING

I responsabili del processo di gestione delle segnalazioni forniscono annualmente:

- all'OdV delle singole Società del Gruppo, un report riepilogativo delle segnalazioni pervenute di pertinenza, contenente gli esiti delle analisi o lo "status" delle stesse, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari/sanzionatori;
- al Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group un report riepilogativo di tutte le segnalazioni pervenute contenente gli esiti delle analisi o lo "status" delle stesse, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari/sanzionatori.

2.9 MODIFICHE

Le modifiche e/o integrazioni alla presente procedura devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group, salvo variazioni inerenti la mera applicazione del disposto normativo che potranno essere approvate dal Chief Executive Officer di Lottomatica Group.

2.10 OBBLIGO DI RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il Gruppo Lottomatica assicura che le segnalazioni non siano utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Qualora la persona segnalante comunichi dati non necessari e/o pertinenti alla segnalazione, la Società procede immediatamente alla cancellazione. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare:

- l'identità della persona 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 contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Si precisa inoltre che:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Al fine di garantire il corretto trattamento dei dati personali oggetto di segnalazione, i responsabili del processo di gestione - il Chief of Internal Audit & GRC and Anti-Bribery & Corruption ed il Chief of Corporate & Legal Affairs - sono appositamente designati dal Titolare del Trattamento quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati ex artt. 29 e 32, comma 4 GDPR ed il fornitore specializzato nei servizi di gestione delle segnalazioni (GCS Compliance Services Europe Unlimited Company - Navex) è nominato responsabile del trattamento dei dati personali ex art. 28 GDPR.

In merito al trattamento dei dati personali, si rinvia all'informativa privacy allegata alla presente procedura.

2.11 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, chi è responsabile del processo di gestione delle segnalazioni assicura l'archiviazione delle segnalazioni e della correlata documentazione di supporto per un periodo di 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In particolare l'archiviazione e conservazione della documentazione avviene:

- in caso di utilizzo della Piattaforma EthicsPoint, mediante piattaforma stessa;
- in caso di utilizzo del canale vocale, mediante resoconto dettagliato inviato agli incaricati del processo di gestione delle segnalazioni i quali avranno cura di condividere il resoconto con il segnalante per sua eventuale verifica, rettifica o conferma del contenuto
- in caso di incontro diretto con il personale responsabili del processo di gestione delle segnalazioni, mediante apposito verbale scritto che la persona segnalante provvede sottoscrivere, previa opportuna verifica della correttezza dei contenuti riportati.

Le eventuali ulteriori Direzioni/Aree coinvolte curano, inoltre, ciascuna per quanto di competenza, la conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

LOTTOMatica

www.lottomaticagroup.com