

ASUSTEK ITALY S.R.L.**POLITICA DI WHISTLEBLOWING****INFORMATIVA AI DIPENDENTI****(16 dicembre 2023)**

ASUS Tek Italy S.r.l. (di seguito “**ASUS**”), da sempre si impegna a rispettare elevati standard di etica e di condotta, pertanto in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di “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”, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che possano ledere l’interesse pubblico o l’integrità della azienda, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La presente informativa, letta in combinazione con la Politica di Whistleblowing adottata, vuole rappresentare a tutto il personale, quali azioni ASUS persegue per la tutela della legalità e la protezione delle persone che segnalano attività illecite e violazioni del diritto interno e dell’Unione.

COSA SI INTENDE PER WHISTLEBLOWING

Il "whistleblowing" è il termine anglosassone utilizzato per indicare la «Segnalazione» in forma riservata o anonima, ad opera di dipendenti o di parti esterne (ad es. clienti, fornitori, consulenti ecc.), di comportamenti illegali, disonesti o scorretti nell'ambito delle attività aziendali, senza il rischio di possibili ritorsioni.

La persona che segnala i Comportamenti scorretti prende il nome di "Segnalante".

CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE?

Possono effettuare le segnalazioni i seguenti soggetti:

- dipendenti (anche durante il periodo di prova);
- ex dipendenti;
- tirocinanti o volontari (retribuiti o non);
- collaboratori;
- fornitori;
- consulenti e collaboratori;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza.

COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO?

Secondo la normativa suindicata, la segnalazione deve riguardare comportamenti, atti od omissioni che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza; 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, come ad esempio le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Non formano oggetto di segnalazione, ai fini del whistleblowing, invece:

- Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

In ogni caso, la segnalazione deve sempre essere effettuata in buona fede, ed il segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni inerenti alle violazioni che si intendono segnalare siano veritiere e rientrino nelle previsioni della normativa applicabile.

Il Segnalante non ha il compito di eseguire indagini sul comportamento scorretto o di stabilire quali sono le misure correttive. Questa funzione spetta alle funzioni aziendali a ciò deputate, qualificate e adeguatamente formate a raccogliere e gestire le Segnalazioni.

In ASUS il compito è stato assegnato alla funzione HR Administration Manager.

QUALI TUTELE SONO PREVISTE PER IL SEGNALANTE?

Ogni segnalazione è estremamente confidenziale e, pertanto, viene gestita con la massima riservatezza nel pieno rispetto delle normative applicabili, anche relativamente alla tutela dei dati personali del Segnalante. A tal proposito, sebbene non consigliato, ASUS consente di effettuare segnalazioni anche in modalità anonima.

Le misure a tutela del segnalante sono:

1) **divieto di ritorsioni**: il segnalante non potrà subire ritorsioni per il solo fatto della segnalazione. Per ritorsione s'intende:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

2) **misure di sostegno**: è istituito, presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) un elenco degli Enti del Terzo settore dal quale il segnalante può ricevere misure di sostegno quali: informazioni, assistenza e consulenza in forma gratuita;

3) **protezione dalle ritorsioni**: possibilità di comunicazione all'ANAC delle ritorsioni subite dal segnalante.

CHI È TUTELATO OLTRE AL SEGNALANTE?

Le misure a tutela del Segnalante si applicano anche:

- 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 colleghi 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.

SONO PREVISTI CASI DI PERDITA DELLE TUTELE?

Nei casi in cui è accertata 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, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

COME VENGONO GESTITE LE SEGNALAZIONI?

Per tutelare al massimo il "Segnalante", ma anche il soggetto che si ritiene abbia compiuto violazioni (di seguito "Segnalato") viene garantita la riservatezza dell'identità di chi scrive e del contenuto della segnalazione attraverso protocolli sicuri che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni fornite. L'identità del Segnalante non è mai rivelata senza il suo consenso, a eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente. L'organo attualmente competente per la gestione delle segnalazioni è l'HR Administration Manager (di seguito "Gestore") il quale indirizzerà la segnalazione ai rispettivi uffici competenti, affinché siano svolti tutti gli accertamenti del caso.

COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE?

Al fine di favorire la ricezione di segnalazioni tramite canale interno, ASUS mette a disposizione dei possibili Segnalanti due canali di comunicazione:

- Segnalazione a mezzo posta. Nel caso in cui il Segnalante intenda utilizzare il canale effettuare una segnalazione scritta, deve indirizzare la comunicazione a: c.a. Gestore Segnalazioni Whistleblowing – Asustek Italy Srl – SS. Padana Superiore, 28 – 20063 Cernusco Sul Naviglio (MI) .
La corrispondenza sarà aperta unicamente dal Gestore, formalmente incaricato. Oltre ad un obbligo di riservatezza, imposto dal ruolo, il Gestore è tenuto al puntuale rispetto delle cautele progettate per garantire la riservatezza del Segnalante. Qualora, per necessità di istruttoria, questo debba trasmettere il contenuto della segnalazione, non potrà in nessun caso rivelare: l'identità del segnalante (se dichiarata); elementi che consentano, anche indirettamente, di risalire all'identità del segnalante.
- Segnalazione in via orale, attraverso una linea telefonica dedicata, ovvero attraverso richiesta di appuntamento *de visu* da indirizzare al Gestore.

In via prioritaria, i Segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica che potrà essere effettuata mediante ricorso ai canali di segnalazione messi a disposizione dall'ANAC.

Entro il termine di 7 (sette) giorni la segnalazione viene presa in carico ed il Segnalante riceve riscontro attraverso un messaggio di avviso di ricevimento nelle medesime modalità in cui è avvenuta la Segnalazione.

QUALE DEVE ESSERE IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE?

La segnalazione deve contenere, a pena di inammissibilità che conduce all'archiviazione della procedura già in fase di verifica preliminare:

- le generalità del Segnalante (a meno che la Segnalazione non sia fatta in forma anonima, scelta che è tuttavia sconsigliata);
- le generalità del Segnalato;
- una descrizione circostanziata dei fatti che si ritiene fondatamente possano formare violazione.

Se la Segnalazione supera il vaglio di ammissibilità, il Gestore può cominciare la fase istruttoria e di indagine.

In ogni caso, e anche qualora la segnalazione non costituisca un illecito e/o, risulti infondata o erroneamente presentata (per via dei suoi contenuti) su canale inidoneo, viene fornito un riscontro al segnalante entro 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento.

Ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione 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 cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

NOTE FINALI

L'informativa è messa a disposizione e a conoscenza dei potenziali interessati attraverso:

- **pubblicazione sul sito <https://www.asusworld.it/> così da esser resa ai soggetti esterni e messa a disposizione dei lavoratori di AsusTek Italy S.r.l.;**
- **affissione nelle bacheche aziendali di tutte le strutture della Società;**
- **pubblicazione su server interno in uso ai dipendenti di struttura nella sezione dedicata Public\ Comunicazioni Aziendali\05 WHISTLEBLOWING.**

ASUS Tek Italy S.r.l. si riserva il diritto, a sua discrezione, di cambiare, modificare, aggiungere o rimuovere qualsiasi parte della presente informativa in qualsiasi momento. Al fine di facilitare la verifica di eventuali cambiamenti, l'informativa conterrà l'indicazione della data di aggiornamento.