

Politica Whistleblowing

SINTESI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Marsh Spa (“Marsh” o la “Società”) si impegna a mantenere i più alti standard di onestà, integrità, trasparenza e responsabilità. Coerentemente con la politica di integrità aziendale e con la necessità di agire eticamente e senza compromessi, tutti i lavoratori (come definiti di seguito) devono essere in grado di sollevare questioni di interesse se ritengono che si sia verificato un illecito.

Marsh indagherà su segnalazioni genuine e ragionevoli relative a presunti illeciti nell’organizzazione e farà in modo che nessun lavoratore sia discriminato o subisca danni a causa della propria segnalazione.

La presente politica è stata costruita e rivista in linea con il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, relativo all’attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e sulle disposizioni in materia di tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto nazionale.

La presente politica deve essere letta congiuntamente al Codice di Condotta MMC “The Greater Good”, che definisce i valori cui il Gruppo e la Società si ispirano.

DEFINIZIONI

La **Segnalazione Protetta** è una comunicazione scritta o orale concernente Informazioni Rilevanti relative a un Illecito Rilevante fatta da un Lavoratore. La Segnalazione Protetta comprende:

- La Segnalazione Interna se la segnalazione viene effettuata attraverso i canali di reporting interno adottati da Marsh (Canale di Segnalazione Locale) o dal Gruppo (Canale di Segnalazione Globale);
- La Segnalazione Esterna, se la segnalazione è effettuata attraverso il canale di segnalazione esterna implementato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“Anac”);
- La Divulgazione Pubblica, se la segnalazione è effettuata attraverso la stampa o i mass media o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un gran numero di persone.

Per **Informazioni Rilevanti** si intendono le informazioni, compresi i sospetti fondati, riguardanti gli Illeciti Rilevanti commessi o che, sulla base di prove concrete, potrebbero essere commessi all’interno della Società, nonché gli elementi relativi alla condotta volta a nascondere tali Illeciti Rilevanti.

Gli **Illeciti Rilevanti** sono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato e consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 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 di denaro 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; salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati.

L'Ufficio Designato è l'ufficio interno incaricato di gestire il Canale di Segnalazione Interna, al quale viene effettuata la Segnalazione Protetta. Si tratta di un ufficio autonomo dedicato, con personale specificamente formato, incaricato di effettuare la valutazione sulla Segnalazione Protetta, mantenere l'interlocuzione con il Segnalante e fornire un riscontro. Ai fini della presente Politica, per Ufficio Designato Locale si intende l'Ufficio Designato che gestisce le Segnalazioni Protette presentate attraverso il Canale di Segnalazione Locale e per Ufficio Designato di Gruppo si intende l'Ufficio Designato che gestisce il Canale di Segnalazione Globale.

Per **Ritorsione** si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla Persona Segnalante, o alla persona che ha sporto la denuncia in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il Decreto Legislativo n. 24 del 2023 indica un elenco esemplificativo di possibili ritorsioni, quali: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) demansionamento o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento di sede di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di merito negative o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniarie; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualora il lavoratore abbia una legittima

aspettativa di tale conversione; l) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato; m) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o danno economico o finanziario, compresa la perdita di opportunità economiche e di reddito; n) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo formale o informale di settore o di industria, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare lavoro nel settore o nell'industria in futuro; o) conclusione anticipata o annullamento del contratto per la fornitura di beni o servizi; p) annullamento di una licenza o di un permesso; q) richiesta di sottoporsi ad accertamenti psichiatrici o medici

Per **Lavoratore** si intende uno qualsiasi dei seguenti soggetti all'interno del contesto lavorativo:

- una persona fisica che è o è stata dipendente della Società (dipendenti - attuali o precedenti, a tempo pieno o parziale);
- liberi professionisti o consulenti che forniscono i loro servizi alla Società (appaltatori e consulenti);
- una persona fisica che ha o ha avuto un'esperienza lavorativa nell'ambito di un corso o programma di formazione, retribuito o meno (tirocinanti, stagisti, partecipanti al programma scuola-lavoro, lavoratori occasionali, lavoratori interinali, tirocinanti non retribuiti);
- una persona fisica che è o è stata un azionista della Società;
- una persona fisica con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche nel caso in cui tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- una persona fisica che è o è stato un volontario;
- una persona fisica che acquisisce informazioni su un Illecito Rilevante durante il processo di assunzione (candidati);
- una persona fisica che acquisisce informazioni su un Illecito Rilevante durante le trattative precontrattuali (diverse dal processo di assunzione);
- una persona fisica che lavora o collabora con enti pubblici o privati che forniscono beni o servizi o producono opere a favore di terzi;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la loro attività lavorativa per la Società.

Per **Persona Segnalante** si intende il Lavoratore che effettua una Segnalazione Protetta.

Per **Soggetto Protetto** si intende la persona appartenente alle seguenti categorie, alla quale si applicano le misure di protezione previste dal Decreto Legislativo n. 24 del 2023:

- Persona Segnalante, come sopra definita;
- facilitatori, che assistono una Persona Segnalante nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo;
- persone che si trovano medesimo contesto lavorativo (i) del Soggetto Segnalante, (ii) della

persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o (iii) della persona che ha effettuato una Divulgazione Pubblica, e che sono legate a loro da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- colleghi di lavoro (i) del Soggetto Segnalante, (ii) della persona che ha sporto un reclamo all'autorità giudiziaria o contabile, o (iii) della persona che ha fatto una Divulgazione Pubblica, che si trovano medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con tali persone;
- enti di proprietà (i) del Soggetto Segnalante, (ii) della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o (iii) della persona che ha effettuato una Divulgazione Pubblica o per cui lavorano, nonché agli enti che lavorano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

Per **Persona Coinvolta** si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione Protetta come persona a cui è attribuito l'Illecito Rilevante o comunque coinvolta nell'Illecito Rilevante segnalato o divulgato pubblicamente.

OBIETTIVI DELLA POLITICA

- incoraggiare i destinatari a sentirsi sicuri e fiduciosi nel sollevare dubbi e divulgare informazioni;
- fornire indicazioni su come effettuare una segnalazione in modo confidenziale e ricevere un feedback sulle azioni intraprese;
- garantire che l'utente riceva una risposta alle sue preoccupazioni e alle informazioni divulgate;
- assicurare gli utenti che saranno protetti da ritorsioni o minacce di ritorsioni;
- garantire la riservatezza della Persona Protetta e della Persona Coinvolta.

CONTENUTI DELLA POLITICA

Coerentemente con la nostra politica di integrità aziendale, tutti i Lavoratori devono essere in grado di sollevare questioni di interesse se ritengono che si sia verificato un illecito.

Marsh indagherà su preoccupazioni genuine e ragionevoli sollevate in merito a presunti illeciti all'interno dell'organizzazione e garantirà che nessun Lavoratore sia discriminato o subisca ritorsioni o danni in seguito alla segnalazione di tali preoccupazioni.

Tutte le Segnalazioni Protette sollevate dalla Persona Segnalante saranno esaminate e trattate con serietà e, se ritenute giustificate, saranno oggetto di un'indagine appropriata.

La presente Politica Whistleblowing non si applica a controversie, rivendicazioni o richieste relative agli interessi di una Persona Segnalante di natura personale che riguardano esclusivamente i suoi rapporti individuali di lavoro con i soggetti gerarchicamente sovraordinati.

Pertanto, questa Politica non sostituisce le procedure esistenti in caso di divergenze o conflitti personali. In caso di dubbi in questo ambito, è necessario rivolgersi al proprio responsabile o a un membro delle Risorse Umane.

Inoltre, non rientrano nell'ambito di applicazione della presente Politica:

1. segnalazioni di violazioni già disciplinate da atti dell'Unione Europea o nazionali (specificate nella Parte II dell'Allegato al D.Lgs. n. 24 del 2023 o nella Parte II dell'Allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937);
2. segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale e alle procedure di appalto pubblico relative alla difesa o alla sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti non siano coperti dal diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

In ogni caso, le leggi nazionali o dell'Unione Europea in materia di (a) informazioni classificate, (b) segreto professionale forense e medico e (c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali prevarranno sulle disposizioni del Decreto Legislativo n. 24 del 2023 e della presente Politica.

IL DIVIETO DI RITORSIONE

Marsh non tollererà alcuna molestia, vittimizzazione o ritorsione nei confronti di una Persona Protetta e prenderà provvedimenti adeguati qualora si verificano molestie, vittimizzazioni o ritorsioni. Qualsiasi prova fornita, che dimostri che si sono verificate difficoltà per la Persona Segnalante a causa della sua Segnalazione di una preoccupazione genuina, sarà trattata con estrema serietà e potrà comportare un'azione disciplinare.

Gli atti di ritorsione non sono validi.

Se un Soggetto Protetto viene licenziato a seguito di una Segnalazione, ha il diritto di essere reintegrato.

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 24 del 2023, la Persona Segnalante può comunicare all'Anac qualsiasi forma di ritorsione che ritenga di aver subito.

SEGNALAZIONE IN FORMA ANONIMA

Una Segnalazione Protetta può essere fatta in forma anonima. Tuttavia, a livello pratico può essere difficile indagare su tale segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione Protetta venga effettuata attraverso il Canale di Segnalazione Locale, la Società non può garantire l'anonimato e potrebbe essere difficile dare un riscontro adeguato alla Persona Segnalante; solo il Canale di Segnalazione Globale può garantire l'anonimato e un riscontro adeguato.

Pertanto, incoraggiamo i Lavoratori ad apporre il proprio nome sulle Segnalazioni Protette, assicurandone la riservatezza, per facilitare il follow-up appropriato.

Le Segnalazioni Protette anonime, se circostanziate, sono trattate e gestite dall'Ufficio Designato come segnalazioni nominative. In questi casi, le misure di protezione previste dal Decreto Legislativo n. 24 del 2023 saranno concesse alla Persona Protetta se identificata.

SEGNALAZIONI FALSE E DOLOSE

Se una Persona Segnalante effettua una Segnalazione Protetta in buona fede, indipendentemente dal fatto che sia confermata o meno da un'indagine successiva, non saranno presi provvedimenti nei suoi confronti.

Qualsiasi segnalazione che risulti deliberatamente falsa, dolosa o vessatoria può comportare un'azione disciplinare nei confronti della Persona Segnalante, qualora venga accertata la sua responsabilità penale o civile per i reati di diffamazione o calunnia.

EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE PROTETTA

Con chi posso parlare?

Ci sono molti modi per far sentire la propria voce.

CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Canale di segnalazione locale

Siete incoraggiati a fare una Segnalazione Protetta con i seguenti canali di segnalazione interni locali implementati da Marsh:

Segnalazione Protetta orale, tramite la segreteria telefonica raggiungibile al seguente numero: +39 02 4853 8886

Segnalazione Protetta cartacea all'attenzione riservata dell'Ufficio Locale Designato presso la sede della Società in Viale Bodio, 33 a Milano.

La Segnalazione Protetta cartacea deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi della Persona Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" all'Ufficio Locale Designato. La Segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte dell'Ufficio Locale Designato.

La Persona Segnalante può anche chiedere all'Ufficio Locale Designato di organizzare un incontro di persona, come specificato nei paragrafi seguenti.

In caso di Segnalazione Protetta orale, l'Ufficio Locale Designato trascriverà integralmente la Segnalazione; la Persona Segnalante avrà la possibilità di rivederla, modificarla e firmarla per accettazione.

[Gli Illeciti Rilevanti relativi a comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello Organizzativo e di Gestione \(ove non rientranti in violazioni di disposizioni nazionali ed europee\) possono essere trasmessi esclusivamente attraverso i Canali di Segnalazione Interna \(Locale o Globale\).](#)

Marsh ha identificato LCPA (Legal, Compliance and Public Affairs) come Ufficio Locale Designato.

Canale di segnalazione globale

Tutti i Lavoratori possono anche scegliere di inviare una Segnalazione Protetta attraverso il Canale di segnalazione globale:

- La linea indipendente per le segnalazioni del gruppo Marsh McLennan, gestita da un'organizzazione terza, è la Ethics & Compliance Line (EthicsPoint - Marsh & McLennan Companies).

Le segnalazioni protette possono essere effettuate online o per telefono (1-800-557-369).

Questi servizi sono gratuiti, sicuri e riservati e sono disponibili 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana.

Si noti che solo il Canale di Segnalazione Globale può garantire l'anonimato e un feedback appropriato

in caso di segnalazione anonima protetta.

Le Segnalazioni Protette possono essere presentate verbalmente o per iscritto attraverso i Canali di Segnalazione Locali o globali sopra descritti.

In caso di Segnalazione Protetta orale, la Persona Segnalante avrà la possibilità di rivederla, modificarla e firmarla per accettazione prima di inviarla.

Nel caso in cui una Segnalazione Protetta venga fatta per iscritto, vi chiederemo di fornire il contesto e la storia della Segnalazione, fornendo dettagli rilevanti, per quanto possibile, come le date, la sequenza degli eventi e la descrizione delle circostanze.

Se la Segnalazione Protetta scritta viene ricevuta per errore da una persona o da un ufficio diverso dall'Ufficio Designato o attraverso un canale diverso da quelli specificati nella presente Politica, la persona che ha ricevuto la Segnalazione deve prontamente inoltrarla all'Ufficio Locale Designato, entro 7 giorni dal ricevimento, dandone comunicazione al mittente.

In caso di Segnalazione Protetta scritta effettuata attraverso i Canali di Segnalazione Locali, la Persona Segnalante deve indicare chiaramente l'intenzione di mantenere la riservatezza per beneficiare delle misure di protezione previste in caso di eventuali Ritorsioni a seguito della Segnalazione.

In caso di Segnalazione attraverso il Canale di segnalazione Globale, la Ethics & Compliance Line vi aiuterà a fornire tutte le informazioni pertinenti e riassumerà i dettagli in un Rapporto che verrà inviato all'Ufficio Globale Designato, composto da persone appositamente formate nei team Compliance, Employee Relations e Internal Audit di Marsh & McLennan. Questi destinatari valuteranno in modo indipendente la vostra segnalazione e la invieranno all'Ufficio Locale Designato in Italia per indagare, in modo equo e imparziale.

Il Lavoratore può inoltrare una richiesta di incontro di persona con l'Ufficio Designato per effettuare una Segnalazione Protetta attraverso i Canali di Segnalazione.

L'Ufficio Locale Designato, su richiesta della Persona Segnalante, organizzerà un incontro per discutere la questione in modo strettamente confidenziale entro un periodo di tempo ragionevole e, per chiarire eventuali dubbi della Persona Segnalante, ad esempio se la segnalazione è appropriata o se si tratta di una questione da gestire attraverso le nostre altre procedure, ad esempio le nostre politiche in ambito HR.

Per quanto riguarda la riservatezza, è importante mantenere il rispetto delle informazioni aziendali sensibili che, pur non essendo correlate alla Segnalazione Protetta, possono essere divulgate nel corso di un processo di consultazione o di indagine.

Durante l'incontro, l'Ufficio Locale Designato aiuterà il Lavoratore a fornire tutte le Informazioni Rilevanti e trascriverà integralmente la Segnalazione Protetta. Al termine dell'incontro, l'Ufficio Locale Designato sottoporrà la Segnalazione alla Persona Segnalante per apportare eventuali modifiche e quindi firmarla per accettazione.

In caso di segnalazioni anonime attraverso i Canali di Segnalazione locali, Marsh non può garantire l'anonimato e potrebbe non essere in grado di contattare la Persona Segnalante per qualsiasi necessità relativa alla Segnalazione.

Pertanto, la Società invita la Persona Segnalante a inviare le Segnalazioni in forma non anonima o a utilizzare i Canali di Segnalazione Globale.

Come tratteremo la vostra segnalazione?

Una volta ricevuta la Segnalazione Protetta, e dopo l'eventuale incontro con la Persona Segnalante in merito alla Segnalazione, e chiarito che alla Segnalazione è effettivamente applicabile la presente Politica, l'Ufficio Designato effettuerà una valutazione iniziale per esaminare le azioni da intraprendere. Ciò può comportare il semplice chiarimento di alcune questioni, la soluzione di un malinteso o la risoluzione della Segnalazione con un'azione concordata senza la necessità di un'indagine.

Se, a seguito della valutazione iniziale, si conclude che vi sono motivi di preoccupazione che non possono essere affrontati in questa fase, l'Ufficio Designato condurrà un'indagine in modo equo e obiettivo. La forma e la portata dell'indagine dipendono dall'oggetto della Segnalazione Protetta e possono cambiare nel corso dell'indagine.

Se, a seguito della valutazione iniziale, si conclude che non vi siano prove che si sia verificato un Illecito Rilevante, la Persona Segnalante sarà informato e la questione sarà chiusa. In alcuni casi, la questione può essere deferita ad altre politiche applicabili o ad altre norme di legge. In ogni caso, alla Persona Segnalante verrà notificata la decisione per iscritto non appena possibile, indicandone le ragioni.

Se l'indagine è in corso, le Segnalazioni Protette possono essere trasmesse immediatamente alle autorità competenti, in considerazione della gravità delle questioni sollevate. Allo stesso modo, se è necessaria un'azione urgente (ad esempio per evitare un pericolo per la salute e la sicurezza), tale azione sarà intrapresa.

Per Marsh è importante che la Persona Segnalante si senta sicura che la sua Segnalazione sarà presa sul serio e che sarà tenuta al corrente delle azioni intraprese dall'azienda in risposta alla sua Segnalazione.

Una volta ricevuta la Segnalazione Protetta, l'Ufficio Designato:

- assicura l'invio di una conferma di ricezione della Segnalazione alla Persona Segnalante entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- avvia l'indagine interna sui fatti o i comportamenti segnalati se la Segnalazione appare fondata; qualora la Segnalazione appaia manifestamente infondata o generica, tale da non consentire la comprensione dei fatti, o corredata da documentazione inadeguata o inconcludente, la Segnalazione viene archiviata;
- fornisce un adeguato riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione. Per riscontro si intende la comunicazione alla Persona Segnalante delle informazioni relative alla valutazione della sussistenza dei fatti segnalati, all'eventuale esito delle indagini e alle azioni intraprese o che si intende intraprendere a seguito della Segnalazione. Si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità

competente per ulteriori indagini, ovvero in comunicazioni meramente interlocutorie, anche con riferimento allo stato di avanzamento dell'istruttoria;

- fornisce un follow-up diligente, mantenendo, ove possibile, l'interlocuzione con la Persona Segnalante e richiedendo chiarimenti ove necessario. Se la Segnalazione non è adeguatamente motivata, l'Ufficio Locale Designato può richiedere ulteriori elementi alla Persona Segnalante attraverso il canale di comunicazione dedicato;
- comunica alla Persona Segnalante l'esito del procedimento al termine dell'istruttoria.

Ove richiesto dal processo investigativo, l'Ufficio Designato può essere supportato da altre funzioni aziendali competenti.

Inoltre, l'Ufficio Locale Designato deve informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza nel caso in cui la Segnalazione riguardi comportamenti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 o violazioni del Modello Organizzativo.

In questi casi, l'Ufficio Designato Locale e Globale devono adottare tutte le misure necessarie a garantire la riservatezza, condividendo solo le informazioni necessarie e in ogni caso senza alcun riferimento all'identità della/delle Persona/e Segnalante/i o della/delle Persona/e Coinvolta/e o a dati personali.

La Società adotta adeguate misure di sicurezza per l'archiviazione delle Segnalazioni.

In base ai risultati, verranno intraprese le azioni appropriate, che possono comportare:

- l'individuazione di misure volte a superare le criticità dei processi rilevate a seguito della Segnalazione;
- eventuali azioni contro la Persona Segnalante nel caso in cui emerga che la Segnalazione è stata fatta con dolo o in malafede;
- eventuali azioni contro la Persona Coinvolta nel caso in cui la Segnalazione si riveli fondata.

È possibile che nel corso di un'indagine venga chiesto all'autore della Segnalazione di chiarire alcuni aspetti. Se la Persona Segnalante lo richiede, l'Ufficio Designato organizza un incontro di persona. Per massimizzare la riservatezza, questo incontro può svolgersi fuori sede.

Nel caso in cui venga fatta una Segnalazione Protetta in conformità con la presente Politica, ma l'accusa non venga successivamente confermata da un'indagine, non verrà intrapresa alcuna azione nei confronti della Persona Segnalante, che sarà protetta da eventuali Ritorsioni. È importante ricordare che dovesse emergere che un'accusa infondata è stata formulata con intento doloso, possono essere presi provvedimenti disciplinari.

RISERVATEZZA E CONSERVAZIONE DEI DATI

Marsh tutela la riservatezza delle Persone Protette e Coinvolte.

I soggetti appartenenti all'Ufficio Locale Designato sono espressamente autorizzati da Marsh al trattamento dei dati personali. Solo il personale dell'Ufficio Locale Designato ha le credenziali e le autorizzazioni per accedere alle Segnalazioni Protette e partecipare alle riunioni di persona.

Marsh regola anche il rapporto con Marsh McLennan per quanto riguarda il trattamento dei dati personali relativi alla gestione del Canale di Segnalazione Interno.

L'identità della/delle Persona/e Segnalante/i e ogni altra informazione da cui si possa desumere la stessa, direttamente o indirettamente, non potranno essere comunicate, senza esplicito consenso, a soggetti diversi dal personale dell'Ufficio Designato, espressamente autorizzato al trattamento di tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, comma 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (o 'GDPR') e dell'art. 2-quaterdecies del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196:

L'identità della Persona Segnalante può essere divulgata solo nei seguenti casi e alle seguenti condizioni:

- quando la divulgazione è richiesta dalla legge (ad esempio, richieste dell'autorità giudiziaria in procedimenti penali);
- nell'ambito delle procedure di segnalazione interne ed esterne, laddove la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto coinvolto, solo con il consenso espresso della Persona Segnalante;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa del Soggetto Coinvolto e l'accusa si basi, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, solo con l'espresso consenso della Persona Segnalante. In questo caso l'Ufficio Designato informa per iscritto la Persona Segnalante prima che la sua identità o le informazioni in questione siano divulgate, specificando i motivi della divulgazione dei dati riservati.

Nel caso in cui vengano accidentalmente raccolti dati personali manifestamente non utili per il trattamento di una specifica Segnalazione Protetta, l'Ufficio Designato provvederà alla loro immediata cancellazione.

Le Segnalazioni Protette non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare un seguito adeguato alle stesse.

L'Ufficio Locale Designato conserva i dati relativi alle Segnalazioni per il tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa nazionale e dal Regolamento (UE) 2016/679 (o "GDPR").//

Per ulteriori informazioni sul trattamento dei dati personali si rimanda all'Informativa sulla privacy pubblicata sul sito www.marsh.com.

APPROFONDIMENTI

L'obiettivo della Politica è quello di fornire un canale di comunicazione all'interno del luogo di lavoro per gestire le preoccupazioni o le segnalazioni di illeciti. Siamo fiduciosi che i problemi possano essere affrontati all'interno di Marsh e incoraggiamo vivamente i Lavoratori a segnalare tali preoccupazioni internamente.

Tuttavia, in presenza di determinate condizioni, i Lavoratori possono presentare Segnalazioni Protette attraverso gli ulteriori canali esterni previsti dalla legge italiana.

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, il/i Lavoratore/i può/possono utilizzare il Canale di Segnalazione Esterno istituito dall'Anac qualora sussistano le seguenti condizioni:

- se nel contesto lavorativo, non vi è alcun obbligo di implementazione del Canale Interno o, se obbligatorio, non è stato implementato;
- se la Segnalazione Protetta interna non ha avuto seguito;
- se il/la Lavoratore/lavoratrice ha/hanno ragionevoli motivi per ritenere che, in caso di presentazione di una Segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a Ritorsioni;
- se i Lavoratori hanno ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico.

Il Canale Esterno gestito da Anac è accessibile attraverso il portale dei servizi Anac al seguente url: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>.

L'Anac pubblica linee guida specifiche su come utilizzare questo strumento.

La Persona Segnalante può anche effettuare una Divulgazione pubblica di informazioni sulla violazione di cui è venuto in possesso nel contesto lavorativo se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- l'autore della segnalazione ha già utilizzato il Canale interno o esterno, ma non ha ricevuto risposta né seguito entro i termini previsti;
- la Persona Segnalante ha ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente ed evidente per l'interesse pubblico;
- la Persona Segnalante ha fondati motivi per ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di Ritorsioni o che non possa essere seguita efficacemente a causa delle circostanze specifiche del caso concreto.

MISURE DISCIPLINARI

Il sistema disciplinare di Marsh prevede l'irrogazione di sanzioni disciplinari, in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, nei confronti di chiunque violi le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 in materia di segnalazioni di comportamenti illeciti, con particolare riferimento a:

- la condotta di coloro che intenzionalmente o per grave negligenza fanno segnalazioni che si rivelano infondate;
- comportamenti ritorsivi posti in essere a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica che arrechino o possano arrecare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto al segnalante o a chi ha sporto denuncia;
- violazioni delle misure di tutela del whistleblower, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- la condotta di chiunque ostacoli o tenti di ostacolare la segnalazione;

- mancata o inefficiente esecuzione della verifica e dell'analisi dei rapporti.

CONTROLLO DELLA VERSIONE

Versione:	Preparato da:	Approvato da:	Data della versione:
Versione 1	Ufficio locale designato	Cda	11/07/2023
Versione 2	Ufficio locale designato	CdA	19/10/2023