



**F.I.D.E.A. SpA**

Z.I. Cavalieri – Voc. Felceto, 22-24-26  
621024 Matelica (MC), Italy  
Tel. 0737 7840 – Fax 0737 783459  
www.fidea.com – fidea@fidea.com  
PI 01773220437 – CF 01152510424

## Procédure de traitement des signalements

### 1. Références réglementaires

Le *whistleblowing* a été introduit en Italie avec une législation spécifique à la fin de l'année 2017, avec la loi n° 179. Cette législation a réglementé de manière exhaustive l'institution pour l'administration publique, tout en introduisant certaines dispositions pour les entreprises du secteur privé dotées d'un modèle organisationnel de gestion et de contrôle conformément au décret législatif n° 231/2001.

La loi n° 179/2017 a été remplacée par le décret législatif n° 24/2023, qui transpose la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des infractions au droit de l'Union et portant dispositions relatives à la protection des personnes qui signalent des infractions à la législation nationale.

La nouvelle législation prévoit des charges pour les organisations publiques et privées, notamment : tous les organismes publics doivent prévoir des procédures internes pour le traitement des signalements ; la même obligation incombe aux entités du secteur privé qui ont un modèle organisationnel en vertu du décret législatif n° 231/2001 et à toutes les organisations privées comptant au moins 50 employés.

### 2. Qui peut faire un signalement ?

Les procédures de signalement encouragent toute personne qui obtient, dans le cadre de son activité professionnelle, des informations sur des actes répréhensibles commis par l'entreprise ou en son nom, à les signaler.

L'objectif de la procédure est de faciliter la communication d'informations sur les violations constatées dans le cadre des activités professionnelles. À cette fin, les personnes susceptibles de rapporter des informations sont très nombreuses. La procédure vise à garantir ces personnes lorsqu'elles signalent un comportement illégal lié à l'entreprise.

Les catégories de personnes suivantes peuvent faire un signalement par le biais de la procédure :

- o Employés
- o Collaborateurs
- o Fournisseurs, sous-fournisseurs et leurs employés et collaborateurs
- o Travailleurs indépendants, consultants, professions libérales
- o Bénévoles et stagiaires, rémunérés ou non
- o Actionnaires ou personnes exerçant des fonctions d'administration, de gestion, de supervision, de contrôle ou de représentation
- o Anciens employés, anciens collaborateurs ou personnes qui n'occupent plus l'une des fonctions susmentionnées
- o Personnes en cours de sélection, en période d'essai ou dont la relation juridique avec l'entreprise n'a pas encore commencé.

La procédure protège également l'identité des facilitateurs, les personnes physiques qui assistent une personne déclarante dans le processus de signalement, en opérant dans le même contexte de travail.

### 3. Qu'est-ce qui peut être signalé ?

Les faits illégaux dont une personne a connaissance dans le cadre de son activité professionnelle peuvent être signalés dans le cadre de cette procédure. Les soupçons qualifiés d'infractions ou d'autres violations de la loi ou les risques potentiels d'infraction peuvent également être signalés.

La personne déclarante n'est pas tenue de fournir des preuves complètes de la commission d'une infraction, mais les déclarations doivent être aussi détaillées que possible, afin de permettre à la personne qui reçoit le signalement de vérifier les faits déclarés. Dans le même temps, il n'est pas demandé aux personnes déclarantes de s'engager dans des activités d'enquête qui pourraient les exposer individuellement.

Les signalements peuvent concerner des infractions pénales, civiles, administratives ou comptables, ainsi que des violations des règlements de l'UE.

Les signalements de nature personnelle, par exemple concernant le contrat de travail d'une personne, qui sont régis par d'autres procédures de l'entreprise, n'entrent pas dans le champ d'application de cette procédure.

### 4. Qui reçoit et traite les signalements ?

Le responsable du *whistleblowing* reçoit les signalements et entame un dialogue avec la personne qui a fait le signalement afin de clarifier et d'approfondir ce qui a été reçu. Le dialogue avec la personne déclarante se poursuit également pendant les phases d'enquête.

Après une première évaluation, le responsable mène une activité visant à vérifier les informations rapportées, notamment en demandant des informations spécifiques à d'autres bureaux et fonctions au sein de l'entreprise.

La personne qui reçoit le signalement fournit un retour d'information périodique à la personne déclarante et, à la fin de l'activité d'évaluation, communique le résultat. La communication du résultat ne contient pas de références aux données à caractère personnel relatives à la personne faisant l'objet du signalement, le cas échéant.

Les résultats qui peuvent être communiqués à la personne déclarante sont notamment les suivants

- o la rectification des procédures internes
- o l'ouverture d'une procédure disciplinaire
- o la transmission des conclusions au ministère public
- o l'archivage pour manque de preuves

Une dénonciation envoyée par erreur au supérieur hiérarchique ne peut pas être traitée comme un signalement, car ce dernier n'a pas les mêmes obligations de confidentialité que le destinataire.

### 5. Canaux de signalement

L'entreprise met à la disposition des personnes déclarantes différents moyens de signaler les violations prévues par la présente procédure. En particulier, les signalements peuvent être communiqués oralement et par écrit.

En ce qui concerne les signalements écrits, la société met à disposition une plateforme informatique cryptée, fournie par NTS Project S.p.A..

Un questionnaire est téléchargé sur la plateforme et guide le déclarant à travers des questions ouvertes et fermées, dont certaines sont obligatoires. Il est également possible de joindre des documents au signalement. À la fin du processus de signalement, la personne déclarante reçoit un code unique qui lui permet d'accéder au signalement et d'engager un dialogue avec la personne qui reçoit le signalement, d'échanger des messages et d'envoyer de nouvelles informations. Toutes les informations sur la plateforme sont cryptées et ne peuvent être lues que par les personnes autorisées à recevoir le rapport.

Il n'est pas possible de traiter d'autres signalements reçus sous forme écrite. Si ces signalements sont envoyés, la personne qui les reçoit invitera, dans la mesure du possible, la personne qui a fait le signalement à le soumettre à nouveau via la plateforme informatique.

Pour les signalements présentés oralement, nous invitons la personne déclarante à prendre contact avec la personne qui reçoit le signalement, en lui demandant si elle est disponible pour un entretien téléphonique ou, éventuellement, pour un rendez-vous en présentiel. Les signalements oraux font l'objet d'un procès-verbal qui doit être signé par la personne concernée pour pouvoir être traité. Il convient de noter que les signalements oraux n'offrent pas la même confidentialité technologique que les signalements effectués par le biais d'une plate-forme cryptée.

### 6. Délai de traitement des signalements

À la fin du processus de signalement, la plate-forme affiche un code de réception confirmant que le signalement a été transmis et pris en charge par la personne chargée de la réception.

Dans les 7 jours, la personne qui reçoit le signalement confirme à la personne déclarante la réception du signalement et l'invite à suivre le signalement sur la plateforme afin de répondre à d'éventuelles demandes de clarification ou d'enquête complémentaire.

Dans un délai de trois mois à compter de la date du signalement, la personne qui reçoit le signalement lui fournit un retour d'information sur les activités d'enquête menées pour vérifier les informations divulguées dans le signalement.

L'accusé de réception fourni dans les trois mois peut coïncider avec le résultat des activités d'enquête. Si celles-ci ne sont pas terminées, la personne qui a reçu le signalement invite la personne déclarante à maintenir la plate-forme sous surveillance jusqu'à ce que le résultat final soit connu.

#### **7. Confidentialité et anonymat**

La personne qui reçoit les signalements est tenue de les traiter de manière confidentielle. Les informations relatives à l'identité de la personne déclarante, de la personne signalée et de toute autre personne mentionnée dans le signalement sont traitées conformément aux principes de confidentialité. De même, toutes les informations contenues dans le signalement sont également traitées de manière confidentielle.

L'identité de la personne faisant l'objet du signalement ne peut être révélée sans son consentement. La connaissance des signalements et des activités d'enquête correspondantes est également exclue du droit d'accès administratif des personnes concernées.

L'identité de la personne déclarante ne peut être révélée que dans le cas où les documents d'enquête sont déposés auprès d'un parquet ordinaire ou d'un bureau de comptabilité et que leur connaissance est nécessaire aux droits de la défense dans le cadre d'une procédure judiciaire.

La confidentialité est assurée par des outils technologiques, tels qu'une plateforme cryptée pour les rapports et un protocole confidentiel, et par des processus organisationnels visant à minimiser la circulation de l'information.

Les signalements anonymes sont également possibles.

La personne qui les reçoit peut décider de les traiter ou non. Dans tous les cas, les signalements sont traités selon les mêmes principes de confidentialité. Toutefois, dans le cas de signalements anonymes, la personne qui reçoit le signalement n'a pas connaissance de l'identité de l'auteur du signalement et peut l'exposer involontairement au cours des activités d'enquête.

#### **8. Traitement des données à caractère personnel**

Les signalements reçus, les activités d'évaluation et les communications entre la personne qui fait le signalement et celle qui le reçoit sont documentés et conservés conformément aux exigences en matière de confidentialité et de protection des données.

Les rapports contiennent des données à caractère personnel et ne peuvent être traités et conservés que pendant la durée nécessaire à leur traitement : cette durée comprend l'analyse, les activités d'évaluation et la communication des résultats, ainsi que tout délai supplémentaire pour d'éventuels commentaires additionnels. Les signalements ne seront en aucun cas conservés plus de cinq ans après que les résultats des activités d'évaluation ont été communiqués à la personne faisant l'objet du signalement.

En ce qui concerne l'accès aux données à caractère personnel, celles-ci ne sont connues que par la personne qui a reçu le signalement et, si cela est indiqué dans un acte organisationnel spécifique, par les collaborateurs qui participent au traitement du signalement.

Dans le cadre des activités d'évaluation, la personne qui reçoit le signalement peut partager avec d'autres services de l'entreprise des informations qui ont été préalablement rendues anonymes et réduites au minimum en ce qui concerne les activités spécifiques dont ils sont responsables.

#### **9. Garanties et protections**

La personne visée dans le signalement comme étant responsable de l'acte répréhensible présumé bénéficie de mesures de protection de l'identité similaires à celles de la personne déclarante et des autres personnes mentionnées dans le signalement.

En plus de la protection de la confidentialité de l'identité de la personne déclarante et des personnes mentionnées dans le signalement, ainsi que du contenu du signalement, il existe d'autres formes de protection garanties par cette procédure.

En effet, la personne qui fait un signalement se voit garantir une protection contre toute forme de représailles ou de discrimination qu'elle pourrait subir à la suite d'un signalement. Les représailles sont définies comme toute action ou omission, menacée ou réelle, directe ou indirecte, liée à un signalement d'actes répréhensibles réels ou présumés ou découlant d'un tel signalement, qui cause ou est susceptible de causer un préjudice physique ou psychologique, une atteinte à la réputation de la personne ou une perte économique.

Les discriminations possibles sont les suivantes

- o le licenciement, la suspension ou des mesures équivalentes
- o la rétrogradation ou la non-promotion
- o le changement de fonctions, le changement de lieu de travail, la réduction du salaire, le changement des horaires de travail ;
- o la suspension de la formation ou toute restriction d'accès à celle-ci ;
- o les notes de mérite ou les références négatives ;
- o les mesures disciplinaires ou autres sanctions, y compris les amendes ;
- o la coercition, l'intimidation, le harcèlement ou l'ostracisme ;
- o la discrimination ou un traitement défavorable ;
- o la non-transformation d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée lorsque l'employé s'attendait légitimement à une telle transformation ;
- o le non-renouvellement ou la résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée ;
- o les dommages, y compris à la réputation de la personne, les préjudices économiques ou financiers, y compris la perte d'opportunités économiques et de revenus ;
- o l'inscription sur des listes abusives sur la base d'un accord sectoriel ou industriel formel ou informel, qui peut avoir pour conséquence que la personne ne puisse plus trouver d'emploi dans le secteur à l'avenir ;
- o la résiliation anticipée ou l'annulation d'un contrat de fourniture de biens ou de services ; l'annulation d'une licence ou d'un permis ; l'obligation de se soumettre à des examens psychiatriques ou médicaux.

#### **10. Sanctions**

Le décret législatif n° 24/2023 prévoit des sanctions administratives qui peuvent être imposées par l'Autorité nationale de lutte contre la corruption en cas de violation des règles en matière de *whistleblowing*.

Les sanctions concernent spécifiquement les représailles contre les personnes déclarantes, les violations de l'obligation de confidentialité, le boycott d'une tentative de signalement, l'absence de prise en charge d'un signalement ou l'insuffisance des mesures d'enquête prises à la suite d'un signalement. Les abus du système de signalement sont également punissables, avec des sanctions possibles pour toute personne qui calomnie ou diffame une autre personne par le biais de la procédure. L'entreprise peut prendre des mesures disciplinaires à l'encontre des personnes responsables d'un tel comportement.

#### **11. Canaux externes de signalement**

En dehors de la procédure interne de signalement, la loi autorise également les signalements externes à l'Autorité nationale de lutte contre la corruption.

La personne déclarante peut procéder à un signalement externe auprès de l'entreprise si elle a déjà fait un signalement auquel on n'a pas donné suite, si elle a des motifs raisonnables de croire qu'un signalement interne ne sera pas suivi ou que le signalement peut donner lieu à un risque de représailles, ou si elle a des motifs raisonnables de croire que la violation peut constituer un danger imminent ou évident pour l'intérêt public.

Les modalités de signalement à l'Autorité nationale de lutte contre la corruption sont disponibles sur la page dédiée du site de l'ANAC : [anticorruzione.it/-/whistleblowing](https://anticorruzione.it/-/whistleblowing).

Il existe des conditions supplémentaires pour qu'une personne déclarante puisse faire une déclaration publique : absence de réponse à un signalement interne ou externe antérieur, danger imminent ou évident pour l'intérêt public, motifs raisonnables de penser qu'un signalement interne ne sera pas traité ou que les preuves du signalement peuvent être détruites ou dissimulées.