



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING ABUSI

<b>PROCEDURA OPERATIVA POI. W_ABUSI</b>	NOMINATIVO	DATA
Redazione (*)	Ufficio Compliance	23/01/2024
Verifica e approvazione	A.D.	23/01/2024

(\*) Alla prima redazione la Revisione assume n. 00 - Per le successive Revisioni si indicano le modifiche apportate rispetto alla precedente revisione  
– La data del documento corrisponde alla data di Verifica e Approvazione.

REV. N	DATA	MODIFICHE RISPETTO ALLA REVISIONE PRECEDENTE
00	23/01/2024	PRIMA EMISSIONE

## Sommario

1.	SCOPO DELLA PROCEDURA .....	4
2.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
3.	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI .....	5
4.	SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI .....	6
5.	MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	6
6.	MODALITÀ DI UTILIZZO DEL PORTALE “MYWHISTLEBLOWING” .....	6
7.	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE .....	7
8.	ARCHIVIAZIONE DELLA SEGNALAZIONE .....	9
9.	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL’IDENTITÀ DEI SEGNALANTI .....	9
10.	DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E DI MISURE RITORSIVE NEI CONFRONTI DEL/DELLA SEGNALANTE .....	9
11.	RESPONSABILITÀ DEL/DELLA SEGNALANTE .....	10
12.	PROTEZIONE DEI DATI .....	10

## 1. Scopo della procedura

L'Organizzazione al fine di indagare eventuali forme di non inclusività ha implementato un processo interno volto alla tutela dell'ambiente di lavoro e ha adottato un canale informatico dedicato per la gestione delle segnalazioni in riservatezza.

Scopo della presente procedura è quello di fornire ai destinatari, che verranno meglio specificati di seguito, che intendono effettuare una segnalazione chiare indicazioni operative circa: oggetto, contenuti, destinatari, modalità di trasmissione e forme di tutela che vengono loro riconosciute.

## 2. Oggetto della segnalazione

Non esiste una lista tassativa di irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'Organizzazione ritiene che le principali forme di comportamenti non conformi ai principi di un trattamento paritario da gestire siano le seguenti:

- Background culturale
- Condizioni di salute
- Convinzioni politiche
- Convinzioni religiose
- Differenze cognitive
- Differenze fisiche
- Differenze psicologiche
- Disabilità
- Età
- Etnia
- Genere
- Orientamento sessuale e affettivo
- Provenienza geografica/nazionalità
- Stile di vita

Tali forme di abuso possono verificarsi nei seguenti processi:

- Cambio mansione
- Comunicazione
- Formazione
- Gestione della carriera
- Gestione del personale
- Gestione delle segnalazioni
- Parità di trattamento retributivo
- Rapporto con Clienti, Fornitori e terze parti
- Rapporto tra colleghi
- Selezione ed assunzione
- Work-life balance

Le condotte segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto contrattuale e ricomprendono le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche in modo casuale.

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Contestazioni fondate su meri sospetti o voci, ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella Segnalazione sia evitare che vengano svolte attività ispettive interne poco utili o comunque dispendiose;
- Doglianze di carattere personale del/della Segnalante o inerenti rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro.

### *3. Contenuto delle segnalazioni*

Il/la segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti interni a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti / altre evidenze che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società acconsente anche alla ricezione di Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare l'identità del/della Segnalante, purché le stesse siano adeguatamente circostanziate e documentate, sebbene ciò potrebbe rendere più difficoltosa la verifica e/o l'accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione. Cionondimeno, in questo caso:

- le Segnalazioni anonime dovranno essere circostanziate e, se del caso, supportate da idonea documentazione;
- il canale interno adottato dalla Società consente l'interlocuzione con il soggetto Segnalante anonimo;
- al/alla Segnalante anonimo/a verranno comunque applicate le misure di protezione qualora, nonostante la Segnalazione anonima, l'identità del soggetto emergesse dalle circostanze o lo stesso venga identificato in seguito.

#### 4. *Soggetti che possono effettuare le segnalazioni*

- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- fornitori, appaltatori e relativi subfornitori e subappaltatori;
- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi e collaboratori;
- liberi professionisti e consulenti;
- lavoratori con contratti atipici (contratto a tempo parziale, contratto a tempo determinato);
- lavoratori con rapporto di lavoro con un'agenzia interinale;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;
- lavoratori o collaboratori durante il periodo di prova;
- persone segnalanti se, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- soggetti esterni che entrino in relazione con la Società per ragioni di affari.

#### 5. *Modalità e destinatari della segnalazione*

Al fine di gestire le segnalazioni Zucchetti Informatica si è dotata del portale informatico "Mywhistleblowing".

Le segnalazioni sono destinate e visibili esclusivamente ai Gestori della Segnalazioni, che sono stati individuati dalla Società nelle persone di Mario Brocca e Chiara Minoia.

Il canale consente al/alla Segnalante la scelta della persona fisica a cui indirizzare la propria segnalazione, ciò al fine di evitare il verificarsi di potenziali situazioni di conflitto di interessi che potrebbero sussistere nei casi in cui il/la Gestore/Gestrice della segnalazione coincida con il/la Segnalante, con il/la Segnalato/a o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione.

#### 6. *Modalità di utilizzo del portale "Mywhistleblowing"*

Per utilizzare il portale "Mywhistleblowing" e trasmettere una segnalazione è necessario seguire i seguenti passaggi:

1. Accedere al link "<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Zucchetti-Informatica-Abusi>" compilando il *form* inserendo nome, cognome e un indirizzo e-mail personale (si prega di non utilizzare quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy);
2. Seguire le indicazioni ricevute con la e-mail contenente le Credenziali Univoche di Accesso;
3. Accedere all'account con le proprie credenziali;
4. Selezionare l'opzione "CREA SEGNALAZIONE"
5. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione scegliendo liberamente tra:
  - (a) forma anonima utilizzando l'apposita opzione,
  - (b) forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge;

6. Stabilita la modalità di segnalazione, il/la segnalante procederà compilando il *form*. I campi contrassegnati dal simbolo “\*” sono obbligatori. Alcuni campi sono aperti e dovranno avere un numero minimo di caratteri.

7. Il Segnalante potrà scegliere se indirizzare la segnalazione a Mario Brocca o Chiara Minoia.

## 7. Gestione della segnalazione

Una volta ricevuta una Segnalazione, nel termine massimo di 7 giorni viene inviato al/alla Segnalante un certificato di ricevimento della segnalazione attraverso la Piattaforma.

In tale contesto, il/la Gestore/Gestrice della Segnalazione può altresì richiedere al/alla Segnalante di essere ricontattato/a per acquisire ulteriori informazioni utili alle indagini.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al/alla Gestore/Gestrice della Segnalazione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Obiettivo della verifica preliminare è valutare:

- a) **La procedibilità della Segnalazione:** per poter dare corso al procedimento, il/la Gestore/Gestrice della Segnalazione deve verificare la sussistenza dei presupposti per l'applicazione della Procedura e, nello specifico, che il/la Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione e che l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.
- b) **L'ammissibilità della Segnalazione:** ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella Segnalazione, risultino chiare **(i)** le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il/la Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti; **(ii)** le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito di applicazione, la stessa non verrà trattata secondo la disciplina sancita dalla Procedura e di tale circostanza viene data comunicazione al/alla Segnalante.

Nel caso di Segnalazione anonima ricevuta attraverso la Piattaforma che risulti non sufficientemente dettagliata nel suo contenuto, il/la Gestore/Gestrice, entro 7 giorni dalla ricezione, richiede al/alla Segnalante di fornire le informazioni mancanti entro i successivi 7 giorni. In caso di mancato riscontro, la Segnalazione verrà ritenuta inammissibile.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il/la Gestore/Gestrice della Segnalazione può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e dandone comunicazione al/alla Segnalante.

In caso di esito positivo della verifica preliminare, il/la Gestore/Gestrice della Segnalazione procede all'avvio delle verifiche ed indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati mediante verifiche dirette o attraverso l'ausilio di consulenti esterni o di strutture interne adeguatamente qualificate.

La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito Report, che formalizza il contesto di riferimento della segnalazione, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica svolte e i relativi risultati/osservazioni ottenute. Il Report propone inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.

In ogni caso, a prescindere dall'esito dell'accertamento, è necessario fornire un riscontro al/alla Segnalante in merito alla Segnalazione nel termine di tre mesi dalla consegna del certificato di ricezione della Segnalazione. Nel caso in cui non sia stato consegnato il certificato di ricezione, il termine di tre mesi decorre a partire dal settimo giorno successivo alla ricezione della Segnalazione.

Con tale riscontro, il/la Gestore/Gestrice informa il/la Segnalante in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione e le eventuali misure intraprese o da intraprendere. Tuttavia, laddove l'indagine interna non sia ancora terminata, il riscontro non rivelerà informazioni al/alla Segnalante laddove ciò possa influire sulle indagini in corso o pregiudicare diritti di terzi. In tale secondo caso, il/la Segnalante riceverà un'ulteriore e successiva comunicazione, contenente l'esito finale dell'istruttoria, una volta ultimata.

➤ Esito positivo della segnalazione – la Violazione viene accertata

1. Qualora la Segnalazione non coinvolga i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, il soggetto incaricato procede a condividere il Report con il/la Presidente del Comitato Guida per la Parità di Genere e con il/la Referente HR al fine di individuare implementazioni / modifiche / processi per fare in modo che l'azione non si ripeta e definire se effettuare una segnalazione all'Autorità di Pubblica Sicurezza.
2. Qualora la segnalazione coinvolga i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, il soggetto incaricato coinvolge l'OdV al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.
3. Ogni segnalazione dovrà essere comunicata al Comitato Parità di Genere in forma anonima al fine di pianificare i processi necessari per minimizzare il rischio oppure per fare in modo che il pericolo non si verifichi più.

➤ Esito insufficiente della Segnalazione – Non è possibile accertare la Violazione

Qualora all'esito della verifica non sia possibile accertare la Violazione, il/la Gestore/Gestrice della Segnalazione archivia la Segnalazione dandone comunicazione al/alla Segnalante e tenendo traccia delle ragioni per cui si è proceduto all'archiviazione all'interno dello strumento informatico.

➤ Esito negativo della Segnalazione – La violazione è infondata, falsa o strumentale

Qualora, all'esito della verifica, la violazione risulti totalmente infondata, falsa o strumentale:

1. Il/la Gestore/Gestrice della Segnalazione provvede a comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione Risorse Umane allegando il relativo *report* affinché si adottino le opportune azioni nei confronti del/della Segnalante;
2. La Direzione Risorse Umane delibera l'adozione di misure compatibili al rapporto professionale che la Società ha instaurato con il/la Segnalante laddove si rilevi la sua mala fede e dunque la Segnalazione è Illecita;
3. ad espressa richiesta del/della Segnalato/a, il/la Gestore/Gestrice della Segnalazione provvede a fornire le informazioni in suo possesso, evitando di trasmettere qualunque informazione che possa far risalire direttamente e/o indirettamente all'identità del/della Segnalante;
4. il/la Gestore/Gestrice della Segnalazione provvede a fornire le informazioni relative all'identità del/della Segnalante e tutta la documentazione in suo possesso solo in caso di espressa richiesta presentata dall'Autorità Giudiziaria eventualmente procedente.



## *8. Archiviazione della Segnalazione*

Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico a cura del/della Gestore/Gestrice delle Segnalazioni e verranno conservate solo fino all'esito della procedura di Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

## *9. Obblighi di riservatezza sull'identità dei segnalanti*

Nei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi degli art. 368 e 595 c.p. o civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. l'Azienda ha facoltà di rivelare l'identità del/della Segnalante al fine di tutelare i diritti propri o di personale aziendale. L'identità del/della Segnalante e la documentazione in possesso della Società verranno condivise unicamente a seguito di espressa richiesta da parte dell'Autorità Giudiziaria procedente.

Nell'ambito del procedimento penale l'identità del/della Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del/della Segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. L'identità del/della Segnalante potrà invece essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato/a solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del/della Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del/della Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato/a, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo/a dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di documentazione prodotta a scopo difensivo.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del/della Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

## *10. Divieto di discriminazione e di misure ritorsive nei confronti del/della segnalante*

Nei confronti del/della segnalante che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure ritorsive o discriminatorie si intendono a titolo esemplificativo:

- 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.

Il/la dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al/alla Gestore/Gestrice delle Segnalazioni che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al superiore gerarchico del/della dipendente autore della presunta discriminazione affinché sia valutata tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del/della dipendente autore/autrice della discriminazione.

### *11. Responsabilità del/della segnalante*

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del/della segnalante nell'ipotesi di segnalazione in mala fede ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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

### *12. Protezione dei dati*

Tutti i trattamenti dei dati personali effettuati durante il processo di gestione delle Segnalazioni dovranno effettuarsi in piena conformità con la normativa in materia di protezione dei dati personali e alle policy e procedure interne, in particolare con riferimento a quelle in materia di trattamento e protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario e sarà effettuato dal/dalla Gestore/Gestrice delle Segnalazioni al solo fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni.

In particolare, nel gestire le Segnalazioni, il/la Gestore/Gestrice delle Segnalazioni si assicura che:

- i dati personali contenuti nelle Segnalazioni siano utilizzati non oltre quanto necessario a dare adeguato seguito alle stesse;
- i dati personali siano conservati in una forma che consenta l'identificazione del/della Segnalante e degli altri soggetti coinvolti per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per cui sono trattati e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della Segnalazione;
- siano adottate e mantenute specifiche misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento. A tal fine il/la Gestore/Gestrice potrà

avvalersi del necessario supporto sia del fornitore della Piattaforma che del responsabile IT della Società;

- i soggetti coinvolti nel processo di Gestione delle Segnalazioni siano tutti soggetti debitamente autorizzati ed istruiti con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni. Il/la Gestore/Gestrice potrà rivelare l'identità del/della Segnalante, o qualsiasi altra informazione dalla quale possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a qualsiasi soggetto terzo diverso dal/dalla Segnalante (es. consulenti da coinvolgere per la gestione della Segnalazione), solo previo consenso espresso del/della Segnalante.
- i dati personali contenuti nelle Segnalazioni vengano comunicati agli organi sociali e alle funzioni interne di volta in volta competenti così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai soli fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti del/della Segnalato/a, laddove dagli elementi raccolti e dagli accorgimenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze segnalate;
- siano utilizzati gli archivi cartacei e/o informatici (i.e., la Piattaforma) per la tracciabilità, conservazione e archiviazione delle Segnalazioni nel rispetto delle istruzioni previste dalla presente Procedura in conformità ai più elevati standard di sicurezza e riservatezza tempo per tempo vigenti.

# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

V. 1 DEL 12.01.2024



## Sommario

1. Premessa .....	3
2. Scopo e finalità della procedura .....	3
3. Definizioni .....	4
4. Oggetto della segnalazione .....	5
5. Contenuto delle segnalazioni .....	6
6. Le segnalazioni mediante canale interno .....	7
6.1. Modalità e Gestori della Segnalazione .....	7
6.2. Gestione della segnalazione .....	7
6.3. Esito della Segnalazione .....	9
6.4. Archiviazione delle segnalazioni .....	10
7. Canale di segnalazione esterna ANAC .....	10
8. Divulgazioni pubbliche .....	10
9. Forme di tutela del Segnalante .....	11
9.1. 12Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante e sottrazione al diritto di accesso della Segnalazione .....	12
9.2. Divieto di discriminazione e di misure ritorsive nei confronti del Segnalante .....	12
10. Responsabilità del Segnalante .....	13
11. Protezione dei dati .....	14
12. Sistema disciplinare .....	15
13. Formazione e informazione .....	15



## 1. Premessa

La Società, in ottemperanza al D.lgs. 231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti, si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “**Modello 231**”) ed ha adottato la “*Procedura Whistleblowing*” (di seguito solo la “**Procedura**”) al fine di adeguarsi, in un primo tempo, alle novità introdotte dalla L. 30 novembre 2017, n. 179, pubblicata in G.U. 291 del 14 dicembre 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*” (c.d. **Whistleblowing**).

La presente versione della Procedura mira ad adeguarsi alle novità introdotte dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in G.U. 63 del 15 marzo 2023 recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”.

Il D.lgs. 24/2023 ha abrogato e modificato la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo – anche per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

## 2. Scopo e finalità della procedura

Scopo della Procedura è quello di fornire ai suoi destinatari, come verranno meglio specificati di seguito, che intendono segnalare un illecito o un’anomalia, chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti e modalità di trasmissione delle Segnalazioni, nonché con riferimento alle opportune forme di tutela e sanzionatorie.

La presente Procedura, oltre a regolare le modalità di Segnalazione di illeciti e le modalità di gestione delle Segnalazioni si pone quali ulteriori obiettivi:

- i. assicurare la collaborazione dei soggetti interni ed esterni alla Società nella Segnalazione delle ipotesi di illecito contemplate dal Decreto e norme correlate, anche a livello di tentativo e di ulteriori reati come esplicitati nel D.lgs. 24/2023;
- ii. tutelare identificando e per quanto possibile eliminando i rischi legati ad attività che possono ledere il valore della stessa;
- iii. identificare i soggetti e modalità di esecuzione di condotte contrarie al perseguimento dei fini sociali;
- iv. tutelare i soggetti che effettuano le Segnalazioni (di seguito anche “**Segnalante**”), prevedendo per essi misure di sostegno e di protezione da ritorsioni o, in caso di Segnalazioni infondate o strumentali i più opportuni meccanismi sanzionatori;
- v. prevenire o minimizzare il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001;
- vi. individuare e se del caso correggere condotte non *compliance* alla legge e alle regole aziendali (es. procedure, istruzioni operative, policy, best practice, ecc.).



### 3. Definizioni

Ai fini della presente Procedura si intendono per:

<b>Contesto lavorativo</b>	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Il contesto lavorativo comprende i momenti in cui 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, il periodo di prova e il momento successivo allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.
<b>Divulgazione Pubblica</b>	Comunicazione di informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
<b>Facilitatore</b>	La persona fisica che assiste il Segnalante nella procedura di Segnalazione, collegata a quest'ultimo da un legame lavorativo.
<b>Gestore delle Segnalazioni</b>	La funzione o la/e persona/e incaricata/e formalmente dalla Società e dotato dei requisiti di professionalità, imparzialità e onorabilità, in grado di garantire la riservatezza delle informazioni acquisite in forza dell'incarico. Il Gestore riceve, analizza e verifica le Segnalazioni.
<b>Persona coinvolta</b>	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
<b>Potenziale Segnalante</b>	Soggetto che può effettuare le Segnalazioni: <ul style="list-style-type: none"><li>- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;</li><li>- fornitori, appaltatori e relativi subfornitori e subappaltatori;</li><li>- lavoratori subordinati;</li><li>- lavoratori autonomi e collaboratori;</li><li>- liberi professionisti e consulenti;</li><li>- lavoratori con contratti atipici (contratto a tempo parziale, contratto a tempo determinato);</li><li>- lavoratori con rapporto di lavoro con un'agenzia interinale;</li><li>- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;</li><li>- persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;</li><li>- lavoratori o collaboratori durante il periodo di prova;</li><li>- persone segnalanti se, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;</li><li>- soggetti esterni che entrino in relazione con la Società per ragioni di affari.</li></ul>
<b>Segnalante</b>	La persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.



<b>Segnalato</b>	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita.
<b>Segnalazione</b>	Comunicazione di informazioni sulla violazione
<b>Segnalazione esterna</b>	Comunicazione di informazioni sulla violazione effettuata mediante il canale di Segnalazione esterna
<b>Segnalazione interna</b>	Comunicazione di informazioni sulla violazione effettuata mediante il canale di Segnalazione interna.
<b>Segnalazione illecita</b>	Segnalazioni che riportano falsamento un fatto al mero fine di danneggiare il Segnalato o Segnalazioni tramite le quali il Segnalante, che ha partecipato unitamente ad altri soggetti al comportamento irregolare, cerca di assicurarsi una sorta di “immunità” da future azioni disciplinari o ancora Segnalazioni tramite le quali il Segnalante cerca di utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l’esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici (es. bonus, promozioni) all’interno dell’organizzazione e Segnalazioni che contengono accuse che il Segnalante sa essere false e che, in generale, vengono utilizzate per risolvere mere questioni personali.
<b>Violazione</b>	<p>Comportamenti (di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo) che costituiscano:</p> <p>a) <u>Violazioni delle disposizioni normative nazionali</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come Violazioni del diritto UE, come sotto definite. Nell’ambito di tali violazioni rientrano i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti previsti dal D. Lgs. 231/01 e le prescrizioni del Modello 231.</li></ul> <p>b) <u>Violazioni della normativa europea</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’UE rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell’ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;</li><li>- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’UE;</li><li>- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;</li><li>- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.</li></ul>

#### 4. Oggetto della Segnalazione

Le Segnalazioni possono avere ad oggetto le Violazioni come definite nel paragrafo 3, nonché qualunque anomalia o disallineamento riguardo a condotte di personale aziendale non conformi alle prescrizioni del Modello 231 laddove adottato o di qualunque altra regolamentazione interna.





Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e ricomprendono le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche in modo casuale.

Non possono essere oggetto di Segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- contestazioni fondate su meri sospetti o voci, ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella Segnalazione sia evitare che l'ente svolga attività ispettive interne poco utili e comunque dispendiose;
- doglianze di carattere personale del Segnalante o inerenti rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro;
- violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale.

### *5. Contenuto della Segnalazione*

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Gestore delle Segnalazioni di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti interni a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

A tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti / altre evidenze che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora il segnalante intenda acconsentire alla rivelazione della propria identità potrà formalizzare espressamente tale consenso già all'interno della Segnalazione.

La Società acconsente anche alla ricezione di Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare l'identità del Segnalante, purché le stesse siano adeguatamente circostanziate e documentate, sebbene ciò potrebbe rendere più difficoltosa la verifica e/o l'accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione. Cionondimeno, in questo caso:

- le Segnalazioni anonime dovranno essere circostanziate e, se del caso, supportate da idonea documentazione;
- il canale interno adottato dalla Società consente l'interlocuzione con il soggetto Segnalante anonimo;
- al Segnalante anonimo verranno comunque applicate le misure di protezione qualora, nonostante la Segnalazione anonima, l'identità del soggetto emergesse dalle circostanze o lo stesso venga identificato in seguito.



## 6. Segnalazioni mediante canale interno

### 6.1. Modalità e Gestori della Segnalazione

Le Segnalazioni sono destinate e visibili esclusivamente ai Gestori della Segnalazione, che sono stati individuati dalla Società nelle persone dell'Avv. Francesco Rubino, il dott. Mario Brocca e la dott.ssa Daniela Bianchi, quali membri dell'Organismo di Vigilanza.

Come verrà meglio specificato di seguito, i Canali interni di Segnalazione messi a disposizione da Zucchetti consentono al Segnalante la scelta della persona fisica alla quale indirizzare la propria Segnalazione, ciò al fine di evitare il verificarsi di potenziali situazioni di conflitto di interessi che potrebbero sussistere nei casi in cui il Gestore della segnalazione coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione.

Al fine di gestire le segnalazioni la Società si è dotata di due canali interni di Segnalazione in forma scritta.

Il primo è un canale informatico che consiste nel portale “MyWhistleblowing” (di seguito il “Portale”), disponibile al seguente link <https://www.mygovernance.it/token-zucchetti-informatica/>

Le Modalità di utilizzo del portale “MyWhistleblowing” sono contenute all'interno del “Manuale di istruzioni per la presentazione di una Segnalazione tramite MyWhistleblowing”.

In alternativa, nel caso di impossibilità all'utilizzo della Piattaforma, è possibile utilizzare il secondo Canale interno di Segnalazione predisposto dalla Società, inviando a mezzo posta ordinaria una comunicazione scritta all'attenzione del Gestore della Segnalazione: Avv. Francesco Rubino; Dott.ssa Daniela Bianchi; Dott. Mario Brocca presso Via Polenghi Lombardo 9 Lodi o presso lo Studio Legale Tributario Morri Rossetti Associati in Piazza Eleonora Duse 2 Milano.

In questo caso è richiesto di inserire la documentazione in doppia busta chiusa, senza indicazione del mittente, con la scritta “RISERVATA A [nome del Gestore prescelto] IN QUALITÀ DI GESTORE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING”. L'Ufficio ricevente trasmette immediatamente la busta al Gestore delle Segnalazioni destinatario della lettera, senza ispezionarne il contenuto.

Nell'eventualità in cui una Segnalazione pervenga ad un soggetto differente rispetto a quelli individuati quali Gestori delle Segnalazioni, il ricevente deve inoltrare a uno di questi la Segnalazione – attraverso uno dei canali interni sopra indicati. Inoltrando la Segnalazione ricevuta, il ricevente dovrà specificare di non essere egli stesso in prima persona il Segnalante e dovrà fornire gli elementi utili per consentire l'identificazione di quest'ultimo a cui i Gestori invieranno conferma della presa in carico della segnalazione stessa.

### 6.2. Gestione della Segnalazione

Una volta ricevuta una Segnalazione, nel termine massimo di 7 giorni viene inviato al Segnalante un certificato di ricevimento della segnalazione, attraverso la Piattaforma, ovvero utilizzando i recapiti eventualmente indicati nella Segnalazione effettuata per mezzo di posta ordinaria.

In tale contesto, il Gestore della Segnalazione può altresì richiedere al Segnalante di essere ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini.



La gestione e la verifica preliminare sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore della Segnalazione, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Il Gestore destinatario della Segnalazione, nello svolgimento delle sue funzioni può farsi coadiuvare dagli altri Gestori designati dalla Società, nonché da Direzioni/Funzioni/Uffici aziendali coinvolte nella Segnalazione e/o da Consulenti esterni, avendo cura in ogni caso di evitare il verificarsi di potenziali conflitti di interesse. La segnalazione, quindi, non andrà mai inoltrata a persone che potrebbero essere interessate dalla segnalazione sia in modo attivo che passivo.

Obiettivo della verifica preliminare è valutare:

- a) **la procedibilità della Segnalazione:** per poter dare corso al procedimento, il Gestore della Segnalazione deve verificare la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi per l'applicazione della Procedura e, nello specifico, che il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione e che l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.
- b) **l'ammissibilità della Segnalazione:** ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella Segnalazione, risultino chiare (i) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti; (ii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa non verrà trattata secondo la disciplina sancita dalla Procedura e di tale circostanza viene data comunicazione al Segnalante.

Nel caso di Segnalazione anonima ricevuta attraverso la Piattaforma che risulti non sufficientemente dettagliata nel suo contenuto, il Gestore, entro 7 giorni dalla ricezione, richiede al Segnalante di fornire le informazioni mancanti entro i successivi 7 giorni. In caso di mancato riscontro, la Segnalazione verrà ritenuta inammissibile.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Gestore della Segnalazione può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto e dandone comunicazione al Segnalante.

In caso di esito positivo della verifica preliminare, il Gestore della Segnalazione procede all'avvio delle verifiche ed indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati mediante verifiche dirette o attraverso l'ausilio di consulenti esterni o di strutture interne adeguatamente qualificate.

La fase di indagine si conclude con la stesura di un apposito *report*, che formalizza il contesto di riferimento della Segnalazione, le attività di verifica svolte e i relativi risultati/osservazioni ottenute. Il *report* propone inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.

Nel caso in cui oggetto di Segnalazione siano condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, violazioni, anomalie o disallineamenti delle prescrizioni del Modello 231 laddove adottato o di qualunque altra regolamentazione interna o altri reati, il Gestore della Segnalazione informa gli altri membri



dell'Organismo di Vigilanza della Società, salvo che siano già stati coinvolti nella gestione della Segnalazione a meno che gli stessi non siano oggetto di conflitto di interessi.

In ogni caso, a prescindere dall'esito dell'accertamento, è necessario fornire un riscontro al Segnalante in merito alla Segnalazione nel termine di tre mesi dalla consegna del certificato di ricezione della Segnalazione. Nel caso in cui non sia stato consegnato il certificato di ricezione, il termine di tre mesi decorre a partire dal settimo giorno successivo alla ricezione della Segnalazione.

Con tale riscontro, il Gestore informa il Segnalante in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione e le eventuali misure intraprese o da intraprendere. Tuttavia, laddove l'indagine interna non sia ancora terminata, il riscontro non rivelerà informazioni al Segnalante laddove ciò possa influire sulle indagini in corso o pregiudicare diritti di terzi. In tale secondo caso, il Segnalante riceverà un'ulteriore e successiva comunicazione, contenente l'esito finale dell'istruttoria, una volta ultimata.

### 6.3. *Esito della Segnalazione*

#### ➤ Esito positivo della Segnalazione – la Violazione viene accertata

Qualora, all'esito della verifica, la violazione risulti accertata:

1. il Gestore della Segnalazione provvede a comunicare l'esito dell'accertamento al superiore gerarchico dell'autore della violazione accertata, condividendo il *report* elaborato, affinché si adottino le opportune azioni secondo il vigente sistema sanzionatorio interno.  
Qualora il Segnalato coincida con il soggetto deputato a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, il Gestore coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di amministrazione e/o l'Amministratore Unico, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.  
In caso di Segnalazioni che riguardano il Presidente del Consiglio di amministrazione e/o l'Amministratore Unico, il Gestore dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale e in mancanza ai soci di maggioranza.
2. La Direzione risorse umane della Società delibera l'adozione di misure disciplinari compatibili con il rapporto professionale esistente con il soggetto Segnalato;
3. La Direzione legale della Società valuterà l'opportunità di depositare denuncia-querela nei confronti del Segnalato.

#### ➤ Esito insufficiente della Segnalazione – Non è possibile accertare la Violazione

Qualora all'esito della verifica non sia possibile accertare la Violazione, il Gestore della Segnalazione archivia la Segnalazione dandone comunicazione al Segnalante e tenendo traccia delle ragioni per cui si è proceduto all'archiviazione all'interno dello strumento informatico o in apposita cartelletta in esclusiva disponibilità del gestore e dallo stesso contenuta in un armadio ad accesso controllato.

#### ➤ Esito negativo della Segnalazione – La violazione è infondata, falsa o strumentale

Qualora, all'esito della verifica, la violazione risulti totalmente infondata, falsa o strumentale:

1. il Gestore della Segnalazione provvede a comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione Risorse Umane allegando il relativo *report* affinché si adottino le opportune azioni nei confronti del Segnalante;



2. La Direzione Risorse Umane delibera l'adozione di misure compatibili al rapporto professionale che la Società ha instaurato con il Segnalante laddove si rilevi la sua mala fede e dunque la Segnalazione è Illecita;
3. ad espressa richiesta del Segnalato, il Gestore della Segnalazione provvede a fornire le informazioni in suo possesso, evitando di trasmettere qualunque informazione che possa far risalire direttamente e/o indirettamente all'identità del Segnalante a meno che non abbia espresso il relativo consenso;
4. il Gestore della Segnalazione provvede a fornire le informazioni relative all'identità del Segnalante e tutta la documentazione in suo possesso solo in caso di espressa richiesta presentata dall'Autorità Giudiziaria eventualmente precedente.

In ogni caso, gli esiti di tutte le Segnalazioni ricevute confluiscono in una reportistica *ad hoc* che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale.

#### *6.4. Archiviazione della Segnalazione*

Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo, a seconda del supporto disponibile, a cura del Gestore delle Segnalazioni e verranno conservate solo fino all'esito della procedura di Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

Il Gestore compila, archivia e conserva inoltre, per pari tempo, un Registro delle Segnalazioni su base annuale, diviso in due sezioni distinte a seconda che la Segnalazione abbia esito positivo negativo o insufficiente.

#### *7. Canale di segnalazione esterna ANAC*

Il Segnalante può presentare una Segnalazione tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'ANAC, nei seguenti casi:

- ha effettuato una Segnalazione tramite il canale di segnalazione interna, ma la Segnalazione non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento negativo;
- ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione interna non avrebbe seguito, o che potrebbe comportare un elevato rischio di ritorsione (ad esempio nel caso in cui sussista un conflitto di interesse in capo al Gestore della Segnalazione, in quanto la Segnalazione lo coinvolge direttamente o indirettamente e, di conseguenza, non può essere assicurato che alla Segnalazione tramite canale interno venga dato efficace seguito);
- ritiene che la violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Possono essere segnalate mediante canale di Segnalazione esterna le Violazioni come definite al paragrafo 3.

#### *8. Divulgazioni pubbliche*

Il Segnalante può procedere con una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- ha già presentato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna e non c'è stato riscontro;



- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa determinare rischio di ritorsioni o non avere seguito.

Possono essere segnalate mediante canale di Segnalazione esterna le Violazioni come definite al paragrafo 3.

### *9. Forme di tutela del Segnalante*

Le tutele individuate dal D. Lgs. 24/2023 si applicano a tutti i Potenziali Segnalanti, come sopra definiti, che effettuino una Segnalazione, nonché:

- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- fornitori, appaltatori e relativi sub-fornitori e sub-appaltatori;
- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi e collaboratori;
- liberi professionisti e consulenti;
- lavoratori con contratti atipici (contratto a tempo parziale, contratto a tempo determinato);
- lavoratori con rapporto di lavoro con un'agenzia interinale;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la Violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;
- lavoratori o collaboratori durante il periodo di prova;
- persone segnalanti se, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- soggetti esterni che entrino in relazione con la Società per ragioni di affari;
- facilitatori del Segnalante;
- persone del medesimo Contesto lavorativo e/o colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che:
  - ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
  - o effettuato una Divulgazione pubblica;
- che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e/o che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una Divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone;
- (tutti insieme, i "**Soggetti Tutelati**").



### *9.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante e sottrazione al diritto di accesso della Segnalazione*

Nei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi degli art. 368 e 595 c.p. o civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. l'Azienda ha facoltà di rivelare l'identità del Segnalante al fine di tutelare i diritti propri o di personale aziendale. L'identità del Segnalante e la documentazione in possesso della Società verranno condivise unicamente a seguito di espressa richiesta da parte dell'Autorità Giudiziaria procedente.

Nell'ambito del procedimento penale l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito dei procedimenti dinnanzi alla Corte dei Conti l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla conclusione della fase istruttoria.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. L'identità del Segnalante potrà invece essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato/a, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo/a dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di documentazione prodotta a scopo difensivo.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

### *9.2. Divieto di discriminazione e di misure ritorsive nei confronti del Segnalante*

Nei confronti del Segnalante che effettua una Segnalazione ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure ritorsive o discriminatorie si intendono a titolo esemplificativo:

- 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.

È nullo il licenziamento conseguente alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica effettuate in base alle norme sul whistleblowing.

Sono invalide tutte le rinunce e le transazioni che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.lgs. 24/2023, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art 2113 c.c.

Il/la dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Gestore delle Segnalazioni che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al superiore gerarchico del/della dipendente autore della presunta discriminazione ed al CdA affinché sia valutata tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del/della dipendente autore/autrice della discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti può essere oggetto di denuncia all'ANAC, la quale procederà informando l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il divieto di ritorsioni si applica solo se (i) il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni oggetto di Segnalazione, denuncia o divulgazione fossero vere, e (ii) la Segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal D. Lgs 24/2023.

Si precisa che, nel caso di Divulgazione pubblica, se il Segnalante non ha svelato la propria identità e ricorre a uno pseudonimo o un nickname, l'ANAC tratterà la Segnalazione alla stregua di una Segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione dell'identità del Segnalante, per garantire al Segnalante stesso, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, la tutela contro le ritorsioni.

### *10. Responsabilità del Segnalante*

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione in mala fede ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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





## 11. Protezione dei dati

Tutti i trattamenti dei dati personali effettuati durante il processo di gestione delle Segnalazioni dovranno effettuarsi in piena conformità con la normativa in materia di protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario a dare attuazione agli obblighi previsti dal D.lgs. 24/2023 e sarà effettuato dal Gestore delle Segnalazioni (e dagli eventuali ulteriori soggetti coinvolti nel processo di gestione delle Segnalazioni) al solo fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni.

Le modalità di trattamento dei dati personali durante il processo di gestione delle Segnalazioni sono specificate all'interno dell'Informativa Privacy elaborata dalla Società in qualità di Titolare del trattamento rinvenibile nel portale dove sarà effettuata la segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni dovrà, inoltre, attenersi alle specifiche istruzioni fornite dalla Società nell'atto di designazione dello stesso quale soggetto autorizzato al trattamento.

In particolare, nel gestire le Segnalazioni, il Gestore delle Segnalazioni si assicura che:

- i dati personali contenuti nelle Segnalazioni siano utilizzati non oltre quanto necessario a dare adeguato seguito alle stesse;
- i dati personali siano conservati in una forma che consenta l'identificazione del Segnalante e degli altri soggetti coinvolti per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per cui sono trattati e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della Segnalazione;
- siano adottate e mantenute specifiche misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento. A tal fine il Gestore potrà avvalersi del necessario supporto sia del fornitore della Piattaforma che del responsabile IT della Società e quest'ultima svolgerà un'apposita valutazione di impatto;
- i soggetti coinvolti nel processo di Gestione delle Segnalazioni siano tutti soggetti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni. Il Gestore potrà rivelare l'identità del Segnalante, o qualsiasi altra informazione dalla quale possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a qualsiasi soggetto terzo diverso dal Segnalante (es. consulenti da coinvolgere per la gestione della Segnalazione), solo previo consenso espresso del Segnalante.
- i dati personali contenuti nelle Segnalazioni vengano comunicati agli organi sociali e alle funzioni interne di volta in volta competenti così come all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai soli fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti del Segnalato, laddove dagli elementi raccolti e dagli accorgimenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze segnalate;
- siano utilizzati gli archivi cartacei e/o informatici (i.e., la Piattaforma) per la tracciabilità, conservazione e archiviazione delle Segnalazioni nel rispetto delle istruzioni previste dalla presente Procedura.



### *12. Sistema disciplinare*

L'inosservanza dei principi e delle regole ivi contenuti rappresenta una violazione del Modello 231 se adottato e comporta l'applicazione del codice disciplinare adottato dall'Azienda.

Nello specifico verranno adottate effettive e proporzionali sanzioni anche nei confronti di chi viola la tutela dell'identità del Segnalante e altrettante effettive, proporzionali e dissuasive sanzioni di chi effettua, con dolo o colpa grave, Segnalazioni Illecite.

### *13. Formazione e informazione*

La Società organizza attività di formazione specifica sulle modalità di gestione delle Segnalazioni per il Gestore, al fine di garantire che le Segnalazioni ricevute siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili.

Tale formazione è erogata con cadenza periodica ed integrata in caso di aggiornamenti normativi in merito alle disposizioni rilevanti e applicabili relativamente alla gestione dei Canali di segnalazione.

Infine, la conoscenza della disciplina contenuta nella presente procedura è garantita attraverso la condivisione del documento pubblicato nel sito internet aziendale nell'apposita sezione.