

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Adottata in data 08/01/2024

Redatto da	Verificato da	Approvato da
<p>Legal & Corporate and Compliance Dept.: <i>Giovanna Milani</i></p> <p>DocuSigned by: <i>Giovanna Milani</i> 89BD62DB67FB449...</p>	<p>DPO: <i>AeG Corporation</i></p> <p>DocuSigned by: <i>Lorenzo Baldanello</i> FCE4117A85424D7...</p> <p>Group HR & Organization Director: <i>Mario Greganti</i></p> <p>DocuSigned by: <i>Mario Greganti</i> 09306863255B408...</p> <p>IT Director: <i>Giulio Pistolato</i></p> <p>DocuSigned by: <i>Giulio Pistolato</i> F6E3BA8B3B1548A...</p> <p>General Counsel: <i>Stefano Presilla</i></p> <p>DocuSigned by: <i>stefano presilla</i> 33E4B6F62A234C7...</p>	<p>AD: <i>Luigi Ambrosini</i></p> <p>DocuSigned by: <i>Luigi Ambrosini</i> DFBD7634411E453...</p>

INDICE

1. PREMESSA	3
2. DEFINIZIONI	3
3. SCOPO	5
4. RIFERIMENTI	5
5. DESTINATARI	6
6. CHI PUO' SEGNALARE	6
7. COSA PUO' ESSERE SEGNALATO	7
8. LA SEGNALAZIONE INTERNA	9
8.1 Modalità di invio della segnalazione	9
8.2 Contenuto della segnalazione	9
9. I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	10
10. LE TUTELE PREVISTE DAL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	11
11. LE MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	14
11.1 Il procedimento di gestione delle Segnalazioni	14
11.2 Flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza	17
12. MISURE SANZIONATORIE	17
13. TRATTAMENTO DEI DATI	18
14. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE	18
15. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLA DOCUMENTAZIONE ALLEGATA	20
16. AGGIORNAMENTO	20
17. DIFFUSIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE	20

1. PREMESSA

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 («**Decreto Whistleblowing**»), che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

All'art. 5 il Decreto Whistleblowing prevede che, ai fini di una corretta gestione delle segnalazioni, vengano messe a disposizione informazioni chiare sul canale di segnalazione interno implementato dalla società e sul canale di segnalazione esterno, nonché sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Alla luce di quanto premesso, tramite la formalizzazione del presente documento (di seguito "**Procedura Whistleblowing**" o "**Procedura**"), viene definito il sistema di segnalazione adottato da Pettenon Cosmetics S.p.A. Società Benefit (di seguito "**Pettenon**" o la "**Società**") nel rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto Whistleblowing.

2. DEFINIZIONI

Ai fini della Procedura, i termini elencati assumono il significato di seguito specificato:

- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **Codice Etico:** documento che definisce i principi e i valori etici a cui la Società si ispira nell'esercizio della propria attività di *business*;
- **Destinatari:** lavoratori subordinati, ovvero il personale dipendente assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai, collaboratori, stagisti, tirocinanti), lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la Società (es. agenti e consulenti), azionisti, amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, terze parti quali, *business partner*, fornitori, clienti, soggetti che agiscono in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società o che con questa intrattengano relazioni professionali o di affari;
- **Divulgazione pubblica o "divulgare pubblicamente":** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- **Facilitatore:** persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **GDPR:** Regolamento Europeo 2016/679 per la protezione dei dati personali;

- **Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza:** Organismo di Vigilanza (“OdV”) costituito ai sensi dell’art. 6, punto 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 che ha il compito dare seguito alle segnalazioni in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- **Persona coinvolta:** la persona menzionata nella segnalazione come persona implicata nella violazione segnalata;
- **Piattaforma:** strumento informatico adottato da Pettenon per l’invio e la gestione delle segnalazioni interne, a cui si accede tramite apposito link pubblicato nel sito internet della Società: <https://www.pettenon.it/it>;
- **Comitato Whistleblowing:** ufficio interno autonomo e con personale specificatamente formato incaricato e nominato dalla Società per la gestione delle segnalazioni interne, tramite il canale di segnalazione implementato.
Il Comitato Whistleblowing di Pettenon è composto dall’Avv. Stefano Presilla - Legal, Corporate Affairs & Compliance Director e dal Dott. Mario Greganti - Group HR & Organization Director della Società;
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione interna o esterna o della divulgazione pubblica, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **Segnalante o Whistleblower:** persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **Segnalato:** persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita;
- **Segnalazione:** comunicazione scritta di informazioni sulle violazioni, ovvero su comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **Segnalazione esterna:** comunicazione, scritta, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna implementato dall’ANAC;

- **Segnalazione interna:** comunicazione, scritta, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna implementato dalla Società;
- **Seguito:** azione intrapresa dal soggetto a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

3. SCOPO

Lo scopo della presente Procedura è quello di disciplinare il procedimento per la gestione delle segnalazioni interne effettuate dal Whistleblower, ovvero gli adempimenti e le modalità di raccolta, gestione e archiviazione delle segnalazioni effettuate attraverso l'utilizzo del canale interno implementato dalla Società.

La Procedura individua altresì i presupposti per effettuare segnalazioni esterne, nonché i flussi informativi tra il Comitato Whistleblowing e gli altri organi/funzioni aziendali che, in relazione alla tipologia di segnalazione, possono essere coinvolti nella gestione della stessa, nel pieno rispetto dell'obbligo di riservatezza e di protezione dei dati personali di cui agli artt. 12 e 13 del Decreto Whistleblowing.

Scopo del presente documento, pertanto, è (i) definire l'ambito di applicazione della presente Procedura; (ii) identificare i soggetti che possono effettuare le segnalazioni; (iii) circoscrivere il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione; (iv) identificare il canale attraverso cui effettuare la segnalazione; (v) rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, nonché informare il segnalante in merito alle forme di tutela che gli vengono riconosciute e garantite.

4. RIFERIMENTI

Di seguito si riportano i principali riferimenti rilevanti ai fini della presente Procedura, oltre al Decreto Whistleblowing:

- Modello 231 adottato dalla Società;
- Codice Etico adottato dalla Società;
- Decreto Legislativo 6 giugno 2001 n. 231 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* (**“Decreto 231”**);
- Regolamento Ue 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati

personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (“GDPR”);

- D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 recante il “Codice in materia di protezione dei dati personali”, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018 (“Codice Privacy”);
- Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (“Linee Guida ANAC”);
- “Nuova disciplina Whistleblowing - Guida Operativa per gli enti privati” emessa da Confindustria il 27 ottobre 2023 (“Guida Operativa di Confindustria”).

5. DESTINATARI

La presente Procedura si applica a tutti coloro che:

- i) intendono effettuare una segnalazione di fatti illeciti appresi nell’ambito del proprio contesto lavorativo presso la Società;
- ii) sono coinvolti nella segnalazione (facilitatori, persone menzionate, testimoni, ecc.);
- iii) sono stati identificati come gli autori della violazione oggetto di segnalazione;
- iv) sono coinvolti negli adempimenti relativi alla gestione delle segnalazioni interne, in tutte le sue fasi: ovvero ricezione, riscontro, istruttoria, seguito e archiviazione.

(di seguito anche “Destinatari”).

6. CHI PUO’ SEGNALARE

- lavoratori subordinati
- lavoratori autonomi
- titolari di un rapporto di collaborazione
- professionisti e consulenti
- volontari e tirocinanti
- azionisti
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza

Possono presentare una segnalazione i seguenti soggetti (cd. Segnalanti):

- i **lavoratori subordinati** della Società, compresi i lavoratori con rapporto di lavoro di somministrazione, di apprendistato, accessorio o che svolgono prestazioni occasionali, a tempo determinato, parziale, intermittente;

- i **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività presso la Società, ad esempio lavoratori titolari di un contratto d'opera o servizio, di prestazione intellettuale con la Società;
- i **titolari di un rapporto di collaborazione** che svolgono la propria attività presso la Società, ad esempio titolari di rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale, di rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dalla Società;
- i **liberi professionisti e i consulenti** che svolgono la propria attività presso la Società, ad esempio avvocati, commercialisti, ingegneri;
- i **volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso la Società;
- gli **azionisti**, ovvero coloro che detengono azioni della Società che siano venuti a conoscenza delle violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti;
- le persone con funzioni di **amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società

Si precisa che per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o del rapporto giuridico.

7. COSA PUO' ESSERE SEGNALATO

Effettuare una Segnalazione significa fornire informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali o dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, commesse nell'ambito dell'organizzazione della Società con cui il Segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici indicati nel paragrafo precedente.

In particolare, può costituire oggetto di segnalazione:

- la commissione, anche tentata, di reati previsti dal Decreto 231;
- la violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello 231 adottati dalla Società, inclusi i regolamenti, direttive, *policy* e procedure in essi richiamate;

- violazioni della normativa europea, ovvero illeciti commessi in violazione degli atti dell'Unione europea elencati nell'Allegato 1 del Decreto Whistleblowing e delle disposizioni italiane che ne danno attuazione, relativi ai seguenti settori:
 - contratti pubblici, come, ad esempio, la violazione delle norme procedurali per l'aggiudicazione di appalti pubblici e di concessioni, di cui al "codice dei contratti pubblici" - decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 Europea nei settori indicati nei punti precedenti.

Le segnalazioni possono riguardare anche violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni sopra riportate.

8. LA SEGNALAZIONE INTERNA

8.1 Modalità di invio della segnalazione

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Compilazione dell'apposito modulo di segnalazione▪ Incontro in presenza con il Comitato Whistleblowing |
|---|

Per inviare una segnalazione interna è necessario utilizzare la Piattaforma adottata da Pettenon a cui si accede tramite apposito link pubblicato nel sito internet della Società: <https://www.pettenon.it/it>

La segnalazione, tramite l'utilizzo della Piattaforma, può essere effettuata **in forma scritta**, mediante la compilazione dell'apposito modulo di segnalazione.

È possibile effettuare segnalazioni anche **in forma anonima**, ovvero senza specificare il proprio nome e cognome, selezionando "NO" nel menù a tendina presente nel modulo di segnalazione alla domanda "Vuoi fornire i tuoi dati?".

Le segnalazioni anonime avranno seguito, solo se sufficientemente circostanziate e, pertanto, solo se contenenti sufficienti elementi per individuare le circostanze di tempo, di luogo e le modalità di verifica del fatto oggetto della segnalazione.


Qualora, nonostante la segnalazione anonima, il Segnalante venisse successivamente identificato e subisse eventuali ritorsioni a causa della segnalazione, lo stesso beneficerà delle misure di protezione indicate nel paragrafo 10 della presente Procedura.

Infine, su richiesta, il Segnalante può richiedere un **colloquio in presenza** con il Comitato Whistleblowing. A tal fine, il Segnalante potrà richiedere l'incontro specificandolo all'interno del modulo di segnalazione. La richiesta sarà presa in carico e riscontrata entro 7 giorni, con indicazione della data e l'ora dell'incontro che dovrà essere fissato entro un termine ragionevole.

Resta inteso che i principi enunciati nella presente Procedura non pregiudicano, né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia all'Autorità Giudiziaria, e agli organi di vigilanza o regolamentari competenti nei Paesi in cui opera la Società.

8.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve riguardare fatti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e contenere in modo chiaro le seguenti informazioni:

	le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
---	--

✓	la descrizione del fatto;
✓	le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati, ove conosciuti.
✓	eventuali altri soggetti coinvolti

Alla segnalazione il Segnalante può allegare documenti cliccando nella sezione “*Carica file*” presente nel modulo di segnalazione, al fine di fornire al Comitato Whistleblowing elementi di dettaglio su cui fondare la propria attività istruttoria.

Il Segnalante è invitato ad effettuare le segnalazioni solo dopo aver acquisito informazioni sufficientemente esaurienti che lo inducano a ritenere che sia altamente probabile che il fatto si verifichi o che si sia verificato e che il Segnalato lo abbia commesso. In questa prospettiva, è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche ed il conseguimento di adeguati riscontri.

Qualora la segnalazione non risultasse sufficientemente e adeguatamente circostanziata, il Comitato Whistleblowing potrà richiedere al Segnalante elementi integrativi, mediante un sistema di messaggistica a cui il Segnalante avrà accesso tramite la Piattaforma, nel rispetto delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing e della sua eventuale scelta di rimanere anonimo.

Qualora il Segnalante effettui segnalazioni che si dovessero rivelare futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate fornendo deliberatamente e scientemente informazioni errate o fuorvianti al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione (“segnalazioni in mala fede”), la Società si riserva di porre in essere adeguate azioni, anche mediante l’adozione di idonee sanzioni disciplinari.

9. I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La presente Procedura garantisce che abbia accesso alla Piattaforma e alle segnalazioni solo il Comitato Whistleblowing.

E’ possibile che, in ragione del contenuto della segnalazione, la stessa venga condivisa con l’Organismo di Vigilanza (in caso di segnalazioni con impatti sul Decreto 231, Modello 231 e Codice Etico) e con persone espressamente autorizzate dallo stesso Comitato Whistleblowing, qualora sia assolutamente necessario per lo svolgimento dell’attività di istruttoria o per l’esercizio di poteri che esulano dalle funzioni del Comitato Whistleblowing (es. esercizio del potere disciplinare nei confronti dell’autore dell’illecito in caso di segnalazione fondata).

Qualora la segnalazione interna venisse presentata ad un soggetto diverso dal Comitato Whistleblowing (pertanto non attraverso l'uso della Piattaforma) e laddove il Segnalante dichiarasse espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà fosse desumibile dalla segnalazione, la stessa verrà considerata "segnalazione whistleblowing" e, pertanto, colui che la riceve dovrà trasmetterla, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Comitato Whistleblowing, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

ATTENZIONE: Qualora l'autore della violazione fosse uno dei membri del Comitato Whistleblowing, la segnalazione whistleblowing deve essere inviata al membro del Comitato non coinvolto nel fatto oggetto di segnalazione.

In tal caso, la segnalazione deve essere inviata tramite posta ordinaria alla sede legale della Società [Pettenon Cosmetics S.p.A. SB via del Palù, 7/D, 35018 – San Martino di Lupari (PD)] e intestata al membro del Comitato Whistleblowing non coinvolto nel fatto, rispettando le seguenti modalità:

- i) inserire in una busta i propri dati identificativi, unitamente a un documento di identità (in caso di segnalazione anonima non effettuare questo passaggio);
- ii) inserire in una seconda busta la descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- iii) inserire entrambe le buste in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata" e il nome del membro del Comitato non coinvolto nella segnalazione.

Qualora la segnalazione riguardasse entrambi i membri del Comitato Whistleblowing, la stessa dovrà essere inviata per posta ordinaria all'Amministratore Delegato della Società, nel rispetto delle modalità sopra descritte.

In tutti i casi la segnalazione deve essere trattata nel rispetto della presente Procedura e delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

10. LE TUTELE PREVISTE DAL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

a. Riservatezza

Soggetti tutelati:

- Segnalante
- Facilitatore
- Persona coinvolta
- Persone menzionate nella segnalazione

La Società, con l'adozione e l'implementazione della Piattaforma quale canale di segnalazione istituito ai sensi del Decreto Whistleblowing, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione allegata.

In merito alla tutela della riservatezza nei confronti di chi effettua la segnalazione, si precisa che non può essere rivelata l'identità del Segnalante, senza il consenso espresso di quest'ultimo, a persone diverse da quelle competenti a riceverle o a dare seguito alle segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali informazioni.

Tale divieto riguarda anche qualsiasi informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione allegata, dal cui disvelamento possa essere dedotta, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante.

La tutela della riservatezza è assicurata anche in caso di procedimenti avanti il Giudice Penale e la Corte dei Conti e di procedimento disciplinare, nello specifico, sono previste le seguenti forme di protezione dell'identità del Segnalante:

- a) nell'ambito del procedimento penale, è previsto l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari *“fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari”*;
- b) nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria;
- c) nell'ambito del procedimento disciplinare attivato, l'identità del Segnalante non può essere rivelata all'autore della violazione, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento solo nel caso in cui il Segnalante presti il proprio alla rivelazione della propria identità.

In quest'ultimo caso, oltre richiedere il consenso del Segnalante, il Comitato Whistleblowing comunicherà per iscritto le ragioni per cui la rivelazione della sua identità sia da ritenersi necessaria.

All'interno del Modello 231 adottato dalla Società sono previste specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola l'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni.

b. Il divieto di ritorsione e le misure di protezione

Soggetti tutelati:

- Segnalante
- Facilitatore
- Persone menzionate nella segnalazione
- Persone nel medesimo contesto lavorativo del segnalante legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- Colleghi di lavoro del segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente
- Enti di proprietà del segnalante
- Enti presso i quali il segnalante lavora

È vietato qualsiasi atto di ritorsione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provochi o possa provocare al Segnalante e alle altre persone tutelate, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- 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 demerito 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.

Le ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale spetta il compito di accertare che le stesse siano conseguenti alla segnalazione.

Nel caso sia il Segnalante a denunciare di aver subito una ritorsione, spetta all'autore della presunta ritorsione dimostrare che la stessa, ove presente, non sia in alcun modo collegata alla segnalazione.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al Segnalante può essere applicata una sanzione disciplinare.

All'interno del Modello 231 adottato dalla Società sono previste specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola il divieto di ritorsioni.

Non beneficiano dell'inversione dell'onere della prova gli altri soggetti tutelati¹, i quali, a differenza del Segnalante, dovranno dimostrare il rapporto di consequenzialità tra ritorsione e segnalazione.

11. LE MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Comitato Whistleblowing:

- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni
- mantiene interlocuzioni con il Segnalante
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute
- fornisce un riscontro al Segnalante

11.1 Il procedimento di gestione delle Segnalazioni

Il procedimento di gestione delle segnalazioni è articolato sostanzialmente in quattro fasi:

1. ricezione della Segnalazione e verifica preliminare;

¹ I facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il Segnalante, i colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con il Segnalante, gli enti di proprietà o che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

2. istruttoria;
3. comunicazione dell'esito;
4. archiviazione.

Il flusso di processo gestione delle Segnalazioni è riportato graficamente nel *Flowchart Whistleblowing* allegato alla presente Procedura (**Allegato 1**).

a. Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare

Una volta effettuata la segnalazione tramite la Piattaforma, il sistema invia in automatico un'e-mail ai membri del Comitato Whistleblowing che li avvisa dell'avvenuta segnalazione, visualizzabile accedendo alla Piattaforma.

Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Comitato Whistleblowing tramite la Piattaforma invia un riscontro per scritto al Segnalante con cui lo informa di aver ricevuto la segnalazione e che procederà alla verifica dei fatti.

Tutte le segnalazioni ricevute sono oggetto di verifica preliminare da parte del Comitato Whistleblowing che avvia l'istruttoria solo dopo aver scongiurato ipotesi di manifesta infondatezza della segnalazione o di segnalazioni non rientranti dell'ambito di disciplina del Decreto Whistleblowing.

In particolare, nel caso in cui la segnalazione sia manifestamente infondata o rientri in uno dei casi di segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing, il Comitato Whistleblowing provvede a darne comunicazione scritta al Segnalante e ad archiviare la segnalazione.

b. Istruttoria

Il Comitato Whistleblowing avvia l'istruttoria allo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta (salva ipotesi di manifesta infondatezza).

Nello svolgimento di tale attività, per raccogliere informazioni e documenti utili lo stesso può:

- a) contattare il Segnalante tramite lo strumento di messaggistica integrato nella Piattaforma al fine di richiedere precisazioni e chiarimenti sul contenuto della segnalazione;
- b) richiedere l'audizione del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altri soggetti coinvolti che possano riferire circostanze utili ai fini dell'accertamento dei fatti riportati,
- c) avvalersi del supporto e della collaborazione sia di consulenti esterni, all'uopo nominati, sia di funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento. Tali soggetti sono tenuti agli stessi obblighi di tutela

previsti al paragrafo 10 della Procedura. È compito di tutti cooperare con il Comitato Whistleblowing durante l'attività di accertamento.

Qualora la segnalazione abbia impatti sul Decreto 231, sul Codice Etico e/o sul Modello 231 adottato dalla Società, il Comitato Whistleblowing coinvolge l'Organismo di Vigilanza, tramite un flusso rivolto al membro interno dell'OdV. Sul punto si rinvia al paragrafo 11.2 della presente Procedura.

Il Comitato Whistleblowing è tenuto, in ogni caso, a fornire un riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre 3 mesi dalla scadenza del termine di sette 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il riscontro può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, dello stato di avanzamento dell'istruttoria, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, ecc.

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate dal Comitato Whistleblowing.

c. Comunicazione dell'esito

Terminata l'istruttoria, il Comitato Whistleblowing comunica per iscritto gli esiti al Segnalante.

In caso di segnalazione fondata, il Comitato Whistleblowing può trasmettere le informazioni acquisite alla funzione competente ad esercitare il potere disciplinare, che verificherà i presupposti per avviare un procedimento disciplinare nei confronti di chi ha commesso la violazione. Nella trasmissione delle informazioni il Comitato Whistleblowing deve rispettare le tutele previste al paragrafo 10 della Procedura.

d. Archiviazione

Il Comitato archivia la Segnalazione in caso di:

- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- segnalazione infondata;
- segnalazione che rientri in uno dei casi di segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione.

La decisione di archiviazione deve essere sempre motivata e comunicata per iscritto al Segnalante.

11.2 Flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza

Nei casi di Segnalazioni riguardanti presunte violazioni del Decreto 231, del Modello 231 e/o del Codice Etico, il Comitato Whistleblowing informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società, tramite l'invio di un flusso informativo al membro interno dell'OdV.

Il membro interno dell'OdV condivide le informazioni con tutto l'Organismo affinché quest'ultimo possa procedere alla valutazione dei fatti e disporre gli accertamenti ritenuti necessari, avvalendosi anche del supporto delle funzioni aziendali di controllo della Società.

Al termine delle valutazioni, l'Organismo di Vigilanza - tramite il proprio membro interno - dà comunicazione delle decisioni assunte al Comitato Whistleblowing che chiude il processo di verifica della segnalazione comunicando l'esito al Segnalante.

12. MISURE SANZIONATORIE

Nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, qualora emergano segnalazioni in malafede (caluniose o diffamanti) o comportamenti illeciti o irregolari, la Società può adottare sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante e delle altre persone tutelate, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti di coloro che abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;
- nei confronti di chi abbia violato l'obbligo di riservatezza;
- nei confronti del Segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi le tutele previste nel paragrafo 10 della Procedura;
- nei confronti di coloro che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati.

Per ulteriori dettagli, si fa rinvio al paragrafo 3.5 del Modello 231 adottato dalla Società.

13. TRATTAMENTO DEI DATI

Ogni trattamento dei dati personali effettuato attraverso la Piattaforma e le attività di gestione delle segnalazioni viene effettuato a norma del GDPR, del Codice Privacy, nonché di ogni altra normativa in materia di protezione dei dati personali applicabile.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di Titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

A tal fine, all'interno della Piattaforma è presente l'Informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Procedura.

La Società, il Comitato Whistleblowing, e ogni altro soggetto coinvolto nella gestione della segnalazione garantisce di trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente e di raccogliere solo i dati necessari per la corretta gestione delle segnalazioni.

Avranno accesso ai dati solo i soggetti espressamente autorizzati e previamente istruiti, attraverso un'adeguata e specifica formazione professionale volta ad accrescerne le competenze specialistiche anche in materia di normativa sulla protezione dei dati personali, sicurezza dei dati e delle informazioni.

Oltre a ciò, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR, ha individuato misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), nonché misure di protezione da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali.

A tal riguardo, i dati personali che manifestamente non risultano utili alla gestione della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

14. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

14.1 La segnalazione esterna all'ANAC

Oltre all'utilizzo del canale interno di segnalazione, il Segnalante può effettuare una segnalazione tramite il canale esterno istituito dall'ANAC, accedendo al link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

Il Segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterna nei seguenti casi:

✓	se il canale interno della Società non è attivo, oppure è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni
✓	il Segnalante ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito
✓	il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero questa potrebbe determinare rischio di ritorsione
✓	il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità attraverso cui il segnalante può effettuare la segnalazione esterna all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC in una sezione dedicata.

14.2 La divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il Segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica nei seguenti casi:

✓	ad una segnalazione interna a cui la Società non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna all'ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli
✓	il Segnalante ha già fatto una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli
✓	il Segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
✓	il Segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Si precisa che nella divulgazione pubblica, qualora il Segnalante riveli volontariamente la propria identità, lo stesso non si potrà avvalere della tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto Whistleblowing. Se il Segnalante utilizzerà, invece, uno pseudonimo o un nickname, non consentendo quindi la sua identificazione, la divulgazione pubblica sarà trattata come una segnalazione anonima.

14.3 Denuncia all’Autorità Giudiziaria

Il Segnalante ha, infine, la possibilità di rivolgersi alle Autorità Giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie a cui è sporta la denuncia.

15. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLA DOCUMENTAZIONE ALLEGATA

Tutte le segnalazioni ricevute sono conservate all’interno della Piattaforma per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale delle attività poste in essere dal Comitato Whistleblowing.

Quando, su richiesta del Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Comitato Whistleblowing, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Comitato Whistleblowing, ovvero dai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione.

16. AGGIORNAMENTO

Spetta alla Direzione Legal, Corporate Affairs & Compliance della Società riesaminare periodicamente – con cadenza almeno annuale – la presente Procedura Whistleblowing e i canali di segnalazione ivi previsti, in funzione dell’operatività e della esperienza maturata e per garantirne, in ogni caso, il costante allineamento alla normativa di riferimento.

17. DIFFUSIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La presente Procedura, definita sulla scorta di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, oltre costituire parte integrante del Modello 231 adottato dalla Società, viene diffusa tramite pubblicazione nella intranet e nel sito internet aziendale, nonché mediante esposizione nelle bacheche aziendali e altre forme ritenute utili.



La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla presente Procedura per assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione della stessa.

ALLEGATI

Allegato 1 - *Flowchart Whistleblowing*

