

| | | |
|---|-----------------------------------|------------|
|  | | |
| | REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING | |
| | Approvazione | 21/08/2023 |
| | Rev. 1.0 | |
| | Pagina 1 di 12 | |

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

La legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporti di lavoro pubblico o privato*”, ha inteso introdurre alcune garanzie e tutele nei confronti dei dipendenti che denuncino irregolarità verificatesi sul luogo di lavoro, con il dichiarato scopo di favorire l’emersione di fattispecie di illecito, ricalcando ciò che nei paesi anglosassoni è noto con il termine “*whistleblowing*”.

Nell’intento di offrire sempre maggiori tutele verso il *whistleblower*, l’Unione Europea ha più recentemente emanato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti degli autori di segnalazioni in tutti gli Stati membri. L’Italia ha dato attuazione alla Direttiva Europea con il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

Con l’adozione di un “*sistema Whistleblowing*”, la Società ha inteso conformarsi alle più recenti modifiche normative.

Finalità

Il presente Regolamento definisce presupposti, modalità operative e tutele da applicarsi alla gestione delle “*segnalazioni*” aventi ad oggetto violazioni:

- del modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- delle disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea ai sensi del D. Lgs. 24/2023;
- dei principi relativi alla tutela della Persona e dei Lavoratori in termini di discriminazioni, molestie, minacce e violenza (sia fisica che verbale) e, in generale, della politica della parità di genere (PDR 125:2022).

La società si impegna a rimuovere gli elementi di ostacolo alla presentazione delle segnalazioni, fornendo al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela che vengono offerte dal nostro ordinamento.

Il presente regolamento si propone di:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- individuare le condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- identificare e prescrivere i principi e le procedure che governano il processo di segnalazione, ivi inclusa la tutela del segnalante e del segnalato.

| | | |
|---|-----------------------------------|------------|
|  | | |
| | REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING | |
| | Approvazione | 21/08/2023 |
| | Rev. 1.0 | |
| | Pagina 2 di 12 | |

Tale sistema è a disposizione di:

- dipendenti della Società;
- amministratori;
- titolari di un rapporto di collaborazione;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestino la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.

La tutela di cui alla presente procedura si applica anche qualora la Segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente alla cessazione del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite in pendenza del rapporto medesimo.

Uffici e soggetti coinvolti

Le funzioni e i soggetti coinvolti nel presente Regolamento sono:

- Soggetto interno incaricato per il ricevimento delle segnalazioni; tale funzione è stata attribuita al Responsabile delle risorse umane Alessandro Quarta;
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01 per il ricevimento di segnalazioni inerenti i reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01 e la violazione delle disposizioni del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del medesimo decreto;
- Comitato Guida, ai sensi della normativa PDR 125:2022, in caso di violazione dei principi relativi alla tutela della Persona e dei Lavoratori in termini di discriminazioni, molestie, violenza e minacce.

Oggetto della segnalazione

In base alla normativa vigente, possono essere segnalati diversi tipi di violazioni da intendersi quali comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità de La Petroniana s.r.l.; in particolare, a mero titolo esemplificativo, il sistema interno di *Whistleblowing* considera rilevanti:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

| | | |
|---|-----------------------------------|------------|
|  | | |
| | REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING | |
| | Approvazione | 21/08/2023 |
| | Rev. 1.0 | |
| | Pagina 3 di 12 | |

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno come le frodi del bilancio dell'Unione europea o attività corruttive;
- condotte che implicano frode, corruzione, traffico di influenze illecite e riciclaggio;
- qualsiasi evento che comporti una violazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela dell'ambiente;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo;
- qualsiasi violazione della Politica per la Parità di genere, Diversità ed Inclusione (Uni/PdR 125:2022);
- qualsiasi comportamento discriminatorio contrario alla politica aziendale per la parità di Genere, Diversità ed Inclusione;
- qualsiasi forma di violenza fisica e/o verbale e qualsiasi forma di abuso fisico, verbale o digitale (molestia).

Possono essere oggetto di segnalazione anche le condotte volte ad occultare tali violazioni (ad esempio, l'occultamento o la distruzione di prove circa la commissione della violazione).

La presente procedura non è utilizzabile per:

- a) segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- b) segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito.

Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni devono, pertanto, quantomeno contenere i seguenti elementi:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;

| | | |
|---|-----------------------------------|------------|
|  | REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING | |
| | Approvazione | 21/08/2023 |
| | Rev. 1.0 | |
| | Pagina 4 di 12 | |

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione e/o l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la veridicità e fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro.

Le segnalazioni in forma anonima sono ammesse, purché siano adeguatamente documentate ovvero redatte in modo da far emergere fatti ed elementi precisi e specifici.

È fatto divieto di presentare, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate. La violazione del divieto, così come l'omessa segnalazione, costituiscono illecito disciplinare (si rinvia al *Sistema Disciplinare* - Parte Generale del MOGC 231/2001).

Canali di segnalazione interna

La Società ha istituito canali di segnalazione interna in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di ogni altra persona comunque menzionata, a qualunque titolo, nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione a corredo della medesima.

La Segnalazione può essere effettuata attraverso diverse modalità:

1) PAGINA WEB DEDICATA

- tramite piattaforma informatica sul sito internet www.lapetroniana.com, che garantisce il ricorso a strumenti di crittografia, <https://segnalazioni.lapetroniana.com/>.

2) POSTA ORDINARIA

- tramite posta ordinaria (apponendo sulla busta sigillata la dicitura esterna "NON APRIRE - Riservata personale") all'indirizzo:
Whistleblowing La Petroniana s.r.l.
Via Roma n. 57/B
40069 Zola Predosa (BO).

3) POSTA INTERNA

- tramite posta interna (apponendo sulla busta sigillata la dicitura esterna "NON APRIRE - Riservata Whistleblowing") all'Ufficio Risorse Umane.

| | | |
|---|-----------------------------------|------------|
|  | | |
| | REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING | |
| | Approvazione | 21/08/2023 |
| | Rev. 1.0 | |
| | Pagina 5 di 12 | |

Le segnalazioni effettuate in modalità cartacea (posta ordinaria ovvero posta interna) osservano la seguente procedura:

- il segnalante dovrà inserire i propri dati anagrafici in apposita busta sigillata allegando copia del proprio documento di identità (busta A);
- in busta separata andrà inserito il testo della segnalazione, privo dei dati anagrafici del segnalante (busta B);
- entrambe le buste andranno inserite in un'unica busta (busta C) apponendo all'esterno l'indicazione "RISERVATA WHISTLEBLOWING".

4) CONTATTO TELEFONICO

- in forma orale, al numero di telefono 051 558421 dalle ore 11:00 alle ore 12:00 dal lunedì al venerdì con successiva fissazione di appuntamento telefonico ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto da fissarsi entro 7 giorni lavorativi.

Se la segnalazione avviene in forma orale - previo consenso del segnalante - questa è documentata, a cura del soggetto incaricato alla ricezione, mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conversazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In tale ultima ipotesi, il segnalante può verificare e rettificare il contenuto della trascrizione.

Il soggetto incaricato a ricevere la segnalazione ha la piena responsabilità di garantire che le stesse siano mantenute strettamente confidenziali e che, in particolare, non sia divulgata l'identità del Segnalante.

Gestione del canale di segnalazione interna

La gestione del canale di segnalazione è affidata al soggetto interno incaricato, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

Gestore delle segnalazioni relative ai reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01 e alla violazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del medesimo decreto è l'Organismo di Vigilanza.

In caso di violazione -ai sensi della normativa UNI/PDR 125:2022- dei principi relativi alla tutela della Persona e dei Lavoratori in termini di discriminazioni, molestie, minacce e violenza, il soggetto interno incaricato ha l'obbligo di comunicare tempestivamente il ricevimento della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, al Comitato Guida per la Parità di Genere.

| | | |
|---|-----------------------------------|------------|
|  | | |
| | REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING | |
| | Approvazione | 21/08/2023 |
| | Rev. 1.0 | |
| | Pagina 6 di 12 | |

Le segnalazioni interne presentate a soggetti diversi da quelli indicati nella presente procedura devono essere contestualmente trasmesse a quest'ultimo e comunque non oltre 7 giorni dal loro ricevimento, dando notizia al segnalante dell'avvenuto invio.

Al ricevimento di una Segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura, la gestione della stessa è articolata nelle seguenti fasi:

- a) protocollazione e custodia;
- b) istruttoria e accertamento;
- c) archiviazione.

a) *Protocollazione e custodia*

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, il soggetto interno incaricato dovrà fornire un avviso di ricevimento al segnalante.

Se la segnalazione non viene inoltrata tramite piattaforma informatica, il soggetto interno incaricato, non appena ricevuta la segnalazione, assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un apposito registro cartaceo (ovvero informatico) gli estremi della segnalazione; in particolare:

- giorno e ora di ricezione;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da aggiornare ad ogni fase del processo).

La segnalazione a mezzo applicativo informatico verrà ricevuta dal gestore della segnalazione e contestualmente in forma anonima all'Organismo di Vigilanza che supervisiona sulla corretta applicazione della presente procedura.

b) *Istruttoria e accertamento*

Il soggetto incaricato della fase istruttoria è il soggetto interno incaricato (Responsabile Risorse Umane), con la supervisione dell'OdV.

Quando il segnalato o l'oggetto della segnalazione riguarda gli Uffici coinvolti nella gestione interna della segnalazione, il soggetto incaricato della fase istruttoria è l'OdV.

Allo stesso modo, le segnalazioni relative alle violazioni del modello 231/2001, saranno gestite direttamente dall'Organismo di Vigilanza.

| | | |
|---|-----------------------------------|------------|
|  | | |
| | REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING | |
| | Approvazione | 21/08/2023 |
| | Rev. 1.0 | |
| | Pagina 7 di 12 | |

Il soggetto incaricato procede ad una verifica preliminare, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, della sussistenza dei presupposti necessari per la valutazione e priorità della segnalazione sulla base di quanto riportato nella stessa e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione (ad esempio, valutando (i) se la segnalazione ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la società e/o i terzi e non una mera lamentela di carattere personale; (ii) la gravità del rischio per la società e/o per terzi, ivi inclusi danni reputazionali e finanziari; (iii) se la segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva).

All'esito di questa prima valutazione, il soggetto incaricato potrà:

- procedere all'archiviazione immediata laddove emerga da subito la palese infondatezza della segnalazione;
- richiedere chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti laddove la segnalazione non sia ben circostanziata. In caso di impossibilità a reperire ulteriori informazioni, la segnalazione verrà archiviata;
- procedere all'istruttoria vera e propria, laddove la segnalazione sia circostanziata e contenga elementi di fatto precisi e concordanti.

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il soggetto incaricato ai fini dell'istruttoria di cui sopra potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e non riconoscibile, ad altri soggetti della società per acquisire ulteriori informazioni;
- avvalersi del supporto di professionisti esterni, anche al fine di garantire l'apporto di competenze specialistiche e assicurare l'imparzialità e l'indipendenza nelle relative valutazioni.

Di ogni attività istruttoria, il soggetto interno incaricato prepara appositi report contenenti:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;

| | | |
|---|-----------------------------------|------------|
|  | | |
| | REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING | |
| | Approvazione | 21/08/2023 |
| | Rev. 1.0 | |
| | Pagina 8 di 12 | |

- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

L'attività di accertamento è definita dal soggetto interno incaricato (ovvero dall'OdV nei casi di competenza), con la supervisione dell'OdV.

All'esito delle investigazioni, quando si riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il gestore della segnalazione chiuderà formalmente la segnalazione, dando comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il gestore della segnalazione (e nei casi di competenza l'OdV) approverà un piano di intervento di concerto con le funzioni competenti trasfuso in una relazione che verrà trasmessa, unitamente al verbale finale, all'Organo di Vertice affinché siano intraprese le più opportune azioni, ivi compreso l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare.

Nel caso di segnalazione relativa alle violazioni della normativa in materia di Parità di Genere (Uni/PdR 125:2022) il piano di intervento verrà predisposto di concerto con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

Il soggetto incaricato fornisce un riscontro alla segnalazione entro un massimo di tre mesi dalla conferma della ricezione.

È importante ricordare che, per motivi di riservatezza, privacy e diritti delle parti coinvolte, non è sempre possibile condividere aggiornamenti sullo stato di avanzamento o sull'esito delle indagini. La riservatezza è un diritto di tutti, compresa la persona accusata.

Nel corso dell'attività istruttoria, il soggetto incaricato potrà conferire mandato a soggetti terzi avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato.

La Società deve mettere a disposizione un budget per tali attività di consulenza esterna.

c) Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale

| | | |
|---|-----------------------------------|------------|
|  | REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING | |
| | Approvazione | 21/08/2023 |
| | Rev. 1.0 | |
| | Pagina 9 di 12 | |

attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito armadio messo in sicurezza e situato presso l'Ufficio Risorse Umane, accessibile alle sole persone appositamente autorizzate ed all'uopo istruite.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per dieci anni dalla data di chiusura delle attività.

Canale di segnalazione esterno e divulgazione pubblica

Competente a ricevere le segnalazioni cd. esterne è l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

È possibile presentare una segnalazione esterna solo nei seguenti casi:

- il canale di segnalazione interna non sia attivo;
- il segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia ricevuto riscontro;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un canale di segnalazione esterna che garantisca la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Per le segnalazioni esterne si rinvia alla pagina web ANAC <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Nei casi previsti dalla legge, il segnalante può, altresì, procedere con una "divulgazione pubblica", rendendo di pubblico dominio le informazioni sulla segnalazione tramite mezzi stampa o strumenti di diffusione informatici.

Riservatezza

L'intero processo deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni inviate sono trattate come riservate, nella misura massima possibile.

| | | |
|---|-----------------------------------|------------|
|  | | |
| | REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING | |
| | Approvazione | 21/08/2023 |
| | Rev. 1.0 | |
| | Pagina 10 di 12 | |

A meno che non sia stato dato il consenso (e salvo i casi previsti dalla legge che prevedono la comunicazione all’Autorità Giudiziaria), l’identità del segnalante, delle persone interessate e dei terzi citati nella segnalazione sarà mantenuta riservata. Anche l’identità della persona coinvolta ed i fatti contestati saranno mantenuti riservati fino a quando l’indagine interna non si concluderà con un procedimento disciplinare.

Per garantire la tutela della riservatezza del segnalante, l’ID alfanumerico assegnato in sede di protocollazione verrà utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni nel corso dell’istruttoria.

Nell’ambito del procedimento disciplinare, ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, ancorché conseguenti alla stessa, l’identità del segnalante non può essere rivelata.

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 è utilizzabile ai fini dell’esercizio dell’azione disciplinare solo in caso di espresso consenso del segnalante alla rivelazione della propria identità. Il segnalante viene informato per iscritto delle ragioni che hanno reso necessaria la rivelazione dei dati riservati, qualora tali dati -identità del segnalante e delle informazioni connesse- siano indispensabili ai fini della difesa della persona coinvolta.

Misure di protezione

La Società garantisce che il segnalante che agisce in buona fede sia protetto da ogni forma di ritorsione. Non sarà, pertanto, intrapresa alcuna azione disciplinare o discriminatoria nei confronti di chiunque abbia presentato una segnalazione in buona fede, anche qualora i fatti segnalati risultassero insussistenti.

In particolare, le misure di protezione vengono garantite qualora:

- il segnalante, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere;
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della normativa vigente.

Costituiscono forme di ritorsione, ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023:

- 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

| | | |
|---|-----------------------------------|------------|
|  | | |
| | REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING | |
| | Approvazione | 21/08/2023 |
| | Rev. 1.0 | |
| | Pagina 11 di 12 | |

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 e l'ostracismo;
- la discriminazione e 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;
- 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.

L'eventuale adozione di tali misure determina la nullità degli atti con cui le medesime sono state irrogate; l'eventuale licenziamento disposto a seguito e in ragione della segnalazione è altresì nullo e il segnalante ha il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro.

Rimane ferma ed impregiudicata la facoltà per il segnalante di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali o all'Autorità Giudiziaria competente.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non sono garantite le tutele stabilite dal Decreto Legislativo 24/2023 e, al segnalante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

Estensione delle tutele

Le tutele previste dalla presente procedura sono garantite, oltre al segnalante, anche:

- al facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante;
- alle persone menzionate nella segnalazione;
- ai colleghi del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- alla persona accusata (la persona coinvolta nell'indagine per una potenziale violazione sarà informata in merito entro un periodo di tempo ragionevole, a seconda dei fatti e delle circostanze e che sussista o meno il rischio di distruzione delle prove, ritorsione e/o intralcio alle indagini).

| | | |
|---|-----------------------------------|-----------------|
|  | | |
| | REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING | |
| | Approvazione | 21/08/2023 |
| | Rev. 1.0 | |
| | | Pagina 12 di 12 |

Buona fede del segnalante

La tutela di cui alla presente procedura e, più in generale, di cui al Decreto 24/2023, è riservata a colui che abbia presentato una segnalazione in buona fede.

L'eventuale proposizione di segnalazioni in mala fede o in maniera impropria può esporre l'autore delle medesime alle sanzioni previste dal sistema disciplinare e/o ad azioni legali.

Le segnalazioni sono considerate effettuate in mala fede qualora, al momento della trasmissione, il segnalante era consapevole della non veridicità delle stesse.

Al contrario, l'utilizzo del sistema di *whistleblowing* in buona fede, anche se i fatti risultassero in seguito inesatti o non portassero ad alcun procedimento, non può esporre il segnalante ad eventuali sanzioni o conseguenze di sorta.

Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto della normativa vigente.

A tal fine, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non vengono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La tutela dei dati personali è assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza (facilitatore, persona coinvolta e persona menzionata nella segnalazione) in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dalla società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Comunicazione e formazione

La società si impegna a garantire una adeguata visibilità nei luoghi di lavoro ed accessibilità alla presente procedura a tutte le persone che, pur non frequentando tali luoghi, intrattengano un rapporto giuridico con la stessa.