

***DISTILLERIE MAZZARI S.p.A.***

***“Procedura Whistleblowing”***

***D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24***

## Sommario

1. PREMESSA E SCOPO .....	3
2. DEFINIZIONI.....	4
3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	5
4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI .....	6
5. SEGNALAZIONI IN BUONA FEDE O IN MALA FEDE .....	7
5.1. SEGNALAZIONI IN BUONA FEDE .....	7
5.2. SEGNALAZIONI IN MALA FEDE.....	7
6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE .....	7
6.1. SEGNALAZIONE INTERNA .....	7
6.2. SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	8
6.3. SEGNALAZIONE ANONIMA .....	8
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	9
8. MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE .....	9
8.1 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE E VERIFICA PRELIMINARE DELLE SEGNALAZIONI EFFETTUATE TRAMITE I CANALI DI SEGNALAZIONE DELLA SOCIETÀ, DI CUI AL PAR. 6.1 ....	9
8.2 FASE DI ACCERTAMENTO .....	10
8.3 ARCHIVIAZIONE.....	10
8.4 TEMPI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	11
8.5 CONSERVAZIONE.....	11
9. TUTELE DEL SEGNALANTE.....	12
9.1. RISERVATEZZA .....	12
9.2. DIVIETO DI RITORSIONE E MISURE DI PROTEZIONE.....	13
10. TUTELE DEL SEGNALATO .....	13
11. SANZIONI DISCIPLINARI.....	14
12. TRATTAMENTO DATI PERSONALI.....	14
13. AGGIORNAMENTO.....	15
14. RELAZIONE PERIODICA .....	15
15. INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....	15

## 1. PREMESSA E SCOPO

Dal 30 marzo 2023 è in vigore il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito, per brevità, anche “Decreto Whistleblowing” o solo “Decreto”) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. Whistleblower).

Per “Whistleblowing”, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Distillerie Mazzari S.p.A. (di seguito, per brevità, “Mazzari” o la “Società”) anche prima dell’entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023, ha assunto ogni opportuna iniziativa volta a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di Corporate Governance Integrity, garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti; inoltre, da sempre la Società presta la massima attenzione affinché la propria attività venga svolta nel pieno rispetto della normativa vigente, oltre che dei principi etici e di comportamento improntati alla correttezza, integrità e legalità delle condotte, declinati nella regolamentazione interna aziendale.

In linea con quanto sopra, Distillerie Mazzari S.p.A. ha sempre incoraggiato il personale e i soggetti terzi che avessero notizia di un illecito o di un atto non etico rilevante per la Società a darne comunicazione, senza temere discriminazioni o ritorsioni.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (la “Procedura Whistleblowing” o “Procedura”) Distillerie Mazzari S.p.A. intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell’ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Pertanto, scopo della Procedura è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

## 2. DEFINIZIONI

Di seguito, le definizioni rilevanti nella presente Procedura:

- a) **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione;
- b) **“Destinatari”**: Personale dipendente di Distillerie Mazzari S.p.A. assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i business partner, anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali) o successivamente al suo scioglimento (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso).
- c) **“divulgazione pubblica”**: 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;
- d) **“Facilitatore”**: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- e) **“Persona Segnalante” (di seguito anche “Segnalante” o, al plurale, “Segnalanti”)**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Ai fini della presente Procedura in tale categoria si intendono compresi:
  - ✓ lavoratori subordinati;
  - ✓ lavoratori autonomi;
  - ✓ coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con l'ente;
  - ✓ i liberi professionisti e i consulenti;
  - ✓ i volontari, i tirocinanti, anche non retribuiti (tutelati anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico);
  - ✓ gli azionisti (persone fisiche);
  - ✓ le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- f) **“Segnalato”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- g) **“Segnalazione”**: Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti,

potrebbero essere commesse in Distillerie Mazzari S.p.A., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

- h) **“Segnalazioni anonime”**: segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore;
- i) **“Segnalazione esterna”**: Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione di cui al paragrafo 6.2;
- j) **“Segnalazione in mala fede”**: Qualsiasi segnalazione ricevuta da Distillerie Mazzari che si riveli priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare danni;
- k) **“Segnalazione interna”**: Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione di cui al paragrafo 6.1;
- l) **“Segnalazione non rilevante”**: Qualsiasi comunicazione ricevuta da Distillerie Mazzari S.p.A., avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute da Mazzari che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche;
- m) **“Violazioni”**: Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Distillerie Mazzari e che consistono nelle condotte di cui al par. 4.

### 3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La materia è regolata dalle seguenti fonti normative:

- D. Lgs. 231/2001, *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali (“GDPR”);
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione;
- D. Lgs. 24/2023, *“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.*

#### 4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto Whistleblowing, possono costituire oggetto di Segnalazione:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili e penali (art. 2, comma 1, lett. a) n. 1 D. Lgs. 24/2023);
- un comportamento o una situazione contrari a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (art. 2, comma 1, lett. a) n. 2 D. Lgs. 24/2023);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati in allegato al Decreto (art. 2, comma 1, lett. a) n. 3 D. Lgs. 24/2023);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (art. 2, comma 1, lett. a) n. 4 D. Lgs. 24/2023);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (art. 2, comma 1, lett. a) n. 5 D. Lgs. 24/2023);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5) (art. 2, comma 1, lett. a) n. 6 D. Lgs. 24/2023);
- violazioni del diritto dell'Unione Europea, da intendersi come:
  - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori:
    - appalti pubblici;
    - 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, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
  - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Eventuali Segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi ineseguibili e, pertanto, saranno archiviate.

In particolare, non sono rilevanti le Segnalazioni:

- relative ad interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative a rapporti con i colleghi;

- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- aventi finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

## 5. SEGNALAZIONI IN BUONA FEDE O IN MALA FEDE

### 5.1. SEGNALAZIONI IN BUONA FEDE

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e che offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

### 5.2. SEGNALAZIONI IN MALA FEDE

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

## 6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

### 6.1. SEGNALAZIONE INTERNA

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 24/2023 (Decreto Whistleblowing), la Società ha predisposto canali interni di Segnalazione che consentono la presentazione delle Segnalazioni per iscritto oppure oralmente.

La Segnalazione è trasmessa tramite:

- la linea telefonica di whistleblowing dedicata: n.+39 0545 915834;
- lettera raccomandata all'indirizzo: Via Giardino n. 6, Sant'Agata Sul Santerno (RA) ITALY, C.A.P. 48020, all'attenzione del Responsabile delle Segnalazioni; la segnalazione dovrà

essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al responsabile delle segnalazioni".

Su richiesta per iscritto del Segnalante, può essere fissato un incontro con il Responsabile delle Segnalazioni.

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati (ad esempio tramite e-mail o posta ordinaria) provvede a recapitare la Segnalazione con gli eventuali allegati tempestivamente e, comunque, entro e non oltre tre giorni dalla ricezione, al Responsabile delle Segnalazioni, che provvederà a gestire la Segnalazione ricevuta secondo le modalità e nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa legislativa vigente e dalla presente Procedura.

## 6.2. SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'ANAC, tramite il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi 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;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

## 6.3. SEGNALAZIONE ANONIMA

Verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Le Segnalazioni anonime limitano la possibilità per Distillerie Mazzari S.p.A. di investigare efficacemente in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante. Distillerie Mazzari S.p.A. considera, tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, la gravità della Violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della Violazione da fonti attendibili.

## 7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato. Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono).

In particolare, devono risultare chiare 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 cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

Pertanto, nella Segnalazione andrà indicata:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- ogni informazione ed ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la violazione;
- la natura, contesto di riferimento ed ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all'oggetto della Segnalazione;
- ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della Segnalazione;
- l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

## 8. MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

### 8.1 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE E VERIFICA PRELIMINARE DELLE SEGNALAZIONI EFFETTUATE TRAMITE I CANALI DI SEGNALAZIONE DELLA SOCIETÀ, DI CUI AL PAR. 6.1

Il Segnalante riceve un messaggio di presa in carico della Segnalazione ed un codice identificativo della Segnalazione stessa.

La Segnalazione è presa in carico dal Responsabile delle Segnalazioni, che svolge una verifica preliminare circa la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per potere approfondire la segnalazione.

In presenza di elementi sufficienti per approfondimenti, il Responsabile delle Segnalazioni avvia formalmente la fase di accertamento (par. 8.2).

In caso di Segnalazione non rilevante oppure mancante di elementi sufficienti per approfondimenti, si procede con l'archiviazione della Segnalazione (par. 8.3)

## 8.2 FASE DI ACCERTAMENTO

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulla Segnalazione, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati, anche tramite richiesta di integrazioni al Segnalante, se individuato e se necessario.

Il Responsabile delle Segnalazioni è incaricato dell'accertamento e può avvalersi – a supporto della propria attività di accertamento - dell'ausilio di figure/funzioni interne di Distillerie Mazzari S.p.A. e/o di professionisti/consulenti tecnici esterni, a seconda dell'oggetto della Segnalazione.

Il Responsabile delle Segnalazioni assicura che l'accertamento si svolga in maniera equa ed imparziale; ogni persona coinvolta nell'indagine è informata - una volta completata l'istruttoria - in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico ed è messo in condizione di poter controbattere alle stesse.

Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione all'organo amministrativo della Società, per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante (par. 5.2). La Segnalazione è archiviata.

Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della Segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni redige una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse che viene trasmessa all'organo amministrativo della Società, al quale spetta di deliberare sulle misure necessarie, l'adozione di azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di azioni correttive.

L'organo amministrativo valuta, inoltre, l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

## 8.3 ARCHIVIAZIONE

La decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con l'organo amministrativo.

La Segnalazione è archiviata se:

- non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
- è stata effettuata in mala fede;
- l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza.

## 8.4 TEMPI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

- **Invio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione:** entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione;
- **Riscontro alla Segnalazione:** (i) entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento; (ii) in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- **Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto:** entro e non oltre 7 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto;
- **Fissazione del giorno dell'incontro diretto:** (i) entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto; (ii) in casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto.

## 8.5 CONSERVAZIONE

Il Responsabile della Segnalazione è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della stessa, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione.

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in un deposito protetto da credenziali di autenticazione, conosciute solo dal Responsabile delle Segnalazioni, deputato alla gestione delle Segnalazioni ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave, deputato alla gestione delle Segnalazioni, il cui accesso è consentito solo al Responsabile delle Segnalazioni ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

In caso di utilizzo di linea telefonica, la Segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata 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.

## 9. TUTELE DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla presente Procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

### 9.1. RISERVATEZZA

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, del Facilitatore e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

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

L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Inoltre:

- sono previste espresse forme di protezione dell'identità del Segnalante in sede penale, dinanzi alla Corte dei Conti e in sede disciplinare (in tale ultimo caso, l'identità del Segnalante non può essere rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa);
- nell'ambito di un procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In ogni caso, la Società avvisa il Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di dati riservati, ovvero quando la rivelazione della identità del Segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta nella Segnalazione;
- il fascicolo della Segnalazione è sottratto al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e ss. L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. D. Lgs. 33/2013.

## 9.2. DIVIETO DI RITORSIONE E MISURE DI PROTEZIONE

La Società non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del D. Lgs. n. 24/2023 (Decreto Whistleblowing), resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

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 alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o 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.

## 10. TUTELE DEL SEGNALATO

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

L'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

## 11. SANZIONI DISCIPLINARI

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti del responsabile, se sono violati i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

## 12. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

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, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Policy apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy.

La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua 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, disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto 16 con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

### 13. AGGIORNAMENTO

Il Direttore Amministrativo della Società riesamina su base periodica ed eventualmente aggiorna la presente Procedura, per garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

### 14. RELAZIONE PERIODICA

Il Responsabile delle Segnalazioni redige, nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina dei dati personali, una relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

La relazione viene approvata dall'organo amministrativo della società, sentito il Collegio Sindacale, ed è messa a disposizione del personale della Società.

### 15. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul sito internet aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.