



**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI DI ILLECITI E
IRREGOLARITÀ
(WHISTLEBLOWING)**



INDICE

1. OBIETTIVO	3
2. AREA DI APPLICAZIONE	4
3. TERMINI E ABBREVIAZIONI	4
4. RESPONSABILITÀ.....	5
5. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	6
6. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PROCEDURA.....	6
7. CANALI DI SEGNALAZIONE	7
7.1. Segnalazione interna	7
7.2. Segnalazione esterna	8
7.3. Divulgazione pubblica	8
8. MODALITÀ OPERATIVE.....	9
8.1. Invio della Segnalazione interna	9
8.2. Ricezione e verifica preliminare della Segnalazione interna	9
8.3. Segnalazioni che superano la verifica preliminare	10
8.4. Segnalazioni che non superano la verifica preliminare	10
9. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	10
10. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE.....	11
10.1. Obbligo di riservatezza	11
10.2. Divieto di Ritorsione.....	11
11. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE.....	12
12. ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA	12

1. OBIETTIVO

Datwyler Pharma Packaging Italy S.r.l. (di seguito la “**Società**” o “**Datwyler**”) è impegnata a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto. Tuttavia, laddove ciò non fosse possibile, Datwyler riconosce l’importanza di adottare una Procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità (whistleblowing) locale (di seguito anche “**Procedura**”), in conformità alle disposizioni previste dal Decreto Legislativo 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*”).

Pertanto, la Procedura ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema per la Segnalazione delle Violazioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell’ambito del Contesto lavorativo con Datwyler nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo Segnalante e delle persone coinvolte nella Segnalazione. In particolare, la Procedura è finalizzata a definire:

- i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione della Segnalazione;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della Segnalazione;
- l’ambito soggettivo di applicazione;
- la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte Violazioni;
- le modalità di gestione della Segnalazione;
- le modalità di informazione del Segnalante;
- le specifiche misure di protezione accordate al Segnalante, al Segnalato e alle altre persone coinvolte nella Segnalazione.

Resta ferma l’applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

La Procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Datwyler previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche “**Modello 231**”) in materia di “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*”.

Per quanto non espressamente previsto nella Procedura, quest’ultima rinvia al D.Lgs. 24/2023.

2. AREA DI APPLICAZIONE

La Procedura si applica agli stabilimenti di Datwyler, siti rispettivamente in: i) Viale dell'Industria 7, Pregnana Milanese (MI); ii) Via Bernarde 11, Montegaldella (VI). In particolare, la Procedura si applica ai soggetti indicati all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 (di seguito anche "**Destinatari**"), quali, a titolo esemplificativo:

- personale della Società¹;
- lavoratori²;
- lavoratori autonomi³;
- azionisti (persone fisiche);
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società.

3. TERMINI E ABBREVIAZIONI

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

- a) "**A.N.A.C.**": Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;
- b) "**Contesto lavorativo**": le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione o di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- c) "**Facilitatore**": persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- d) "**Segnalante**": la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo;
- e) "**Segnalato**": la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione o nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita;
- f) "**Ritorsione**": qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto⁴;

¹Inclusi: volontari, tirocinanti, gli assunti in periodo di prova, nonché coloro il cui rapporto è cessato, laddove le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso (e.g. pensionati), oppure coloro che hanno acquisito le informazioni durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

²Le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (inclusi i dirigenti), a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. con mm. ii. dalla L. n. 96/2017).

³Inclusi: lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile; i rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che consistono in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (e.g. avvocati, ingegneri, assistenti sociali).

⁴Inclusi: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di

- g) **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta o orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- h) **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione interno di Datwyler;
- i) **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterno gestito da A.N.A.C.;
- j) **“Divulgazione pubblica”**: informazioni sulle Violazioni rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- k) **“Violazioni”**: comportamenti, atti o omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società e che consistono in:
 - i. Violazioni delle disposizioni normative nazionali: illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;
 - ii. reati presupposto per l’applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nonché la violazione del Modello 231 di Datwyler (non riconducibili alle violazioni del diritto dell’UE);
 - iii. Violazioni della normativa europea.

4. RESPONSABILITÀ

La gestione del Canale di Segnalazione è affidata al Comitato Whistleblowing (di seguito anche **“Comitato”**), alla data odierna composto da:

- Head of HR;
- Head of Quality Management e Membro interno dell’Organismo di Vigilanza;
- Legal & Compliance Manager.

Qualora la Segnalazione interna abbia ad oggetto uno o più componenti del Comitato, la stessa deve essere trasmessa all’Amministratore Delegato, tramite invio di raccomandata A/R o corriere espresso indirizzato alla sede della Società, in Viale dell’Industria 7, 20006, Pregnana Milanese (MI) con la seguente dicitura: *“Riservata Personale all’attenzione dell’Amministratore Delegato”* e con le modalità descritte nel par.7.

L’Amministratore Delegato, dopo aver valutato se la Segnalazione interna sia corredata delle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, dà seguito alla stessa eseguendo l’istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della

altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l’intimidazione, le molestie o l’ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) 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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) 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; o) la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l’annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nella presente Procedura.

Qualora la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal Comitato, laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione, quest'ultima è considerata "Segnalazione whistleblowing". Pertanto, il soggetto che ha ricevuto la Segnalazione, diverso dal Comitato, la trasmette a quest'ultimo, senza trattenerne copia, entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

5. RIFERIMENTI NORMATIVI

- [Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;](#)
- [Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;](#)
- [Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;](#)
- [Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;](#)
- [Nuova disciplina whistleblowing: guida operativa per gli Enti privati, pubblicata da Confindustria il 27 ottobre 2023](#)

6. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PROCEDURA

La Procedura disciplina le Segnalazioni delle Violazioni che possono avere ad oggetto:

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- elementi riguardanti condotte volte a occultare tali Violazioni.

Non sono invece ricomprese tra le informazioni sulle Violazioni segnalabili o denunciabili:

- le notizie palesemente prive di fondamento;
- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. conflitti interpersonali tra colleghi);
- le informazioni di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio").

Inoltre, al momento della Segnalazione il Segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate, siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di condotte/comportamenti rilevanti che possono costituire oggetto di una Segnalazione:

- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- dazione di una somma di denaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- promessa o dazione di denaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- falsificazione di note spese allo scopo di creare provviste per attività illegali (es. rimborsi per false trasferte);
- discriminazione e molestie.

7. CANALI DI SEGNALAZIONE

7.1. Segnalazione interna

Datwyler, oltre ai canali di Segnalazione predisposti dal Gruppo Datwyler attualmente esistenti⁵, ha attivato un proprio canale di Segnalazione interno, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e delle altre persone eventualmente coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione allegata.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- i. in forma scritta, con modalità informatiche ([attraverso la seguente piattaforma: https://whistleblowersoftware.com/secure/pharmaitaly](https://whistleblowersoftware.com/secure/pharmaitaly));
- ii. in forma orale mediante:
 - richiesta di incontro diretto con il Comitato, fissato entro un termine ragionevole e comunque non superiore a 10 giorni. In tali casi, la Segnalazione interna sarà documentata a cura del Comitato mediante redazione di apposito verbale di trascrizione. Il Segnalante dovrà verificare, rettificare e confermare lo stesso mediante la propria sottoscrizione e riceverne copia;
 - sistema di messaggistica vocale ([attraverso la seguente piattaforma: https://whistleblowersoftware.com/secure/pharmaitaly](https://whistleblowersoftware.com/secure/pharmaitaly)).

Qualora la Segnalazione debba essere trasmessa all'Amministratore Delegato nei casi previsti nel par. 4, tramite invio di raccomandata A/R o corriere espresso, la Segnalazione dovrà essere inserita in tre buste chiuse con le modalità di seguito descritte:

⁵ I canali sono indicati all'interno della Whistleblowing Policy di Gruppo e segnatamente: i) email: whistleblowing@datwyler.com; ii) linea telefonica: +800 875 11 000.

- Prima busta: inserire i dati identificativi del Segnalante, unitamente a una copia del documento di identità dello stesso;
- Seconda busta: inserire l'oggetto della Segnalazione (i.e. descrizione della Violazione in conformità a quanto previsto al par. 8.1);
- terza busta: inserire la prima e la seconda busta all'interno della terza busta, riportando all'esterno della terza busta la dicitura "*Riservata Personale all'attenzione dell'Amministratore Delegato*".

7.2. Segnalazione esterna

Fatta eccezione per le Segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello 231, il Segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all'A.N.A.C. Tuttavia, il Segnalante può effettuare la Segnalazione esterna solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- i. il canale di Segnalazione interno adottato dalla Società non sia attivo ovvero sia attivo, ma non conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023;
- ii. la Segnalazione interna non ha avuto alcun seguito, secondo i termini previsti al par. 8 della Procedura;
- iii. il Segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa potrebbe determinare il rischio di Ritorsione;
- iv. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di accesso e le relative istruzioni del suddetto canale sono specificate dall'A.N.A.C. sul proprio sito web nella sezione dedicata al "[Whistleblowing](#)".

7.3. Divulgazione pubblica

Al Segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- i. il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti;
- ii. il Segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- iii. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di Ritorsione o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

8. MODALITÀ OPERATIVE

8.1. Invio della Segnalazione interna

Colui che intende effettuare una Segnalazione interna può inoltrarla attraverso l'utilizzo dell'apposita piattaforma.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. In particolare, la Segnalazione deve contenere:

- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- circostanze di luogo e/o di tempo dei fatti oggetto di Segnalazione.

Inoltre, il Segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

La Società consente al Segnalante di presentare la Segnalazione in forma anonima, purché circostanziata e dotata di elementi idonei e sufficienti al superamento della verifica preliminare.

8.2. Ricezione e verifica preliminare della Segnalazione interna

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dal Comitato, che adotta modalità di verifica idonee a tutelare l'identità del Segnalante, del Segnalato nonché quella delle altre persone coinvolte.

Inoltre, tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Comitato al fine di accertare che la Segnalazione ricevuta sia corredata delle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

Il Comitato rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione interna.

Il Comitato dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con il Segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni/integrazioni.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare, il Comitato potrà avvalersi del supporto di altre funzioni della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste, in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.

Al termine della verifica preliminare, il Comitato può archiviare le Segnalazioni interne:

- i. non circostanziate;
- ii. che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- iii. manifestamente infondate;
- iv. il cui oggetto non rientri nell'ambito di applicazione descritto nel par. 3 lett k);
- v. effettuate da soggetti non legittimati alla Segnalazione.

Nella fase di verifica, il Comitato:

- i. garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione;
- ii. assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo del Segnalante, ove fornito, e degli altri soggetti coinvolti nella Segnalazione;
- iii. si impegna a non utilizzare le Segnalazioni oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

8.3. Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare e le successive attività di approfondimento eseguite dal Comitato abbiano stabilito che la Segnalazione integri una condotta perseguibile, anche solo disciplinarmente, lo stesso provvede a dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le persone coinvolte siano lavoratori subordinati della Società. In tali circostanze, i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL applicato.

Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Comitato che permane l'unico interlocutore del Segnalante e ne garantisce la riservatezza. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:

- i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al Comitato affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione, sempre garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle altre persone coinvolte;
- ii. ritengano la condotta rilevante, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la relativa contestazione disciplinare nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL.

Il Comitato si impegna a processare le Segnalazioni ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un Riscontro in merito al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni decorrenti dalla presentazione della Segnalazione.

8.4. Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura del Comitato, che ne motiva le ragioni, in un apposito spazio logico accessibile solo ai componenti del Comitato stesso che garantisce con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante.

9. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la Violazione, in conformità alla disciplina prevista dalla L. 300/1970 e dal CCNL applicato.

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.

Inoltre, la procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

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

10. TUTELE DEL SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

10.1. Obbligo di riservatezza

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso, libero, specifico, inequivocabile e informato⁶.

Le uniche deroghe alla tutela della riservatezza del Segnalante ricorrono quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria o da altra Pubblica Autorità in relazione alle indagini (i.e. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

10.2. Divieto di Ritorsione

È vietata nei confronti del Segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste dal D.Lgs. 24/2023 nei confronti della Segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado oppure da un rapporto abituale e corrente con quest'ultimo.

Le Ritorsioni nel Contesto lavorativo nei confronti del Segnalante devono essere comunicate all'A.N.A.C., attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale

⁶ La Procedura tutela anche l'identità del Segnalato e delle altre persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

dell'A.N.A.C., che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e il Segnalante che sia stato licenziato a causa della Segnalazione ha diritto a essere reintegrato sul posto di lavoro⁷.

11. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE

Il Comitato provvede ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna e alla sua istruttoria, in un apposito spazio che garantisca la riservatezza dell'identità del Segnalante, accessibile solo ai componenti del Comitato.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

12. ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA

La Procedura è oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività della Società, pertanto, è resa disponibile presso la bacheca aziendale e all'interno della intranet aziendale e del sito internet della Società.

La Società promuove un'attività di informazione e formazione verso i Destinatari per assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione della presente Procedura.

Il Comitato Whistleblowing esamina periodicamente la Procedura per assicurarne la massima efficacia e può raccomandare all'Organo di Gestione miglioramenti della Procedura sulla base delle "best practice" emergenti, nonché valutare se, in caso di violazioni, eventuali revisioni e modifiche della Procedura potrebbero concorrere ad impedire il ripetersi della violazione.

⁷ L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di Ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del D.Lgs 24/2023.