

 PROUDLY MADE IN ITALY SINCE 1927	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 1 di 31
---	-------------------------------------	----------------

WHISTLEBLOWING

-

Procedura per la gestione delle segnalazioni

Servizi coinvolti:	Tutti i soggetti titolati all'invio di una Segnalazione di Violazione ai sensi del D. Lgs. 24/2023 e ai sensi del PDR 125:2022 (Parità di Genere), nonché eventuali persone coinvolte
Approvata da	Consiglio di Amministrazione

Revisione

n.	Data decorrenza	Oggetto	Effettuata da:
0	Dicembre 2023	Prima versione del documento	Avvera S.r.l.
1	Aprile 2025	Seconda versione del documento	Avvera S.r.l.

INDICE

1.	Definizioni	4
2.	Premessa.....	9
3.	Scopo	9
4.	Le Segnalazioni oggetto della presente procedura	9
5.	Ambito di applicazione.....	11
5.1.	Perimetro societario	11
6.	Processo di gestione delle Segnalazioni	14
6.1.	Canali di Segnalazione.....	14
6.1.1.	Segnalazione interna	14
6.1.2.	Segnalazione esterna	17
6.1.3.	Divulgazione pubblica.....	18
6.2.	Invio della Segnalazione.....	18
6.2.1.	Segnalazione interna	18
6.3.	Analisi della Segnalazione interna	19
7.	Sistema sanzionatorio e disciplinare	22
7.1.	Attivazione del Sistema Sanzionatorio e disciplinare	22
8.	Tutele della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione	24
8.1.	Limitazioni della responsabilità.....	25
9.	Reporting	26
10.	Conservazione e Archiviazione	27
11.	Casi particolari.....	27

 PROUDLY MADE IN ITALY SINCE 1927	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 3 di 31
---	-------------------------------------	----------------

12. Delibere del Comitato	28
ALLEGATO 1 - MODULO DI SEGNALAZIONE	28
ALLEGATO 2 - INFORMATIVA PRIVACY - PERSONA SEGNALANTE	28

1. Definizioni

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, istituita con la legge n. 190/2012 è l’autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell’attività amministrativa.
- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale applicabile alla Società, ovvero il Contratto Collettivo tessile e abbigliamento applicabile al personale della Società.
- **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 o 4 del D. Lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile;
- **“Destinatari”**: Azionisti, Organi societari (Consiglio di Amministrazione, Comitato di Controllo sulla Gestione)¹, Personale della Società, lavoratori autonomi, collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **“Discriminazione”**: Ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore/la lavoratrice in almeno una delle seguenti condizioni:
 - posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
 - limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
 - limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

¹ Ivi compresa qualsiasi persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie e le molestie sessuali.

- **“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.
- **“Facilitatore”**: soggetto che assiste una Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **“Inclusione”**: Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
- **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 1 o 2 del D. Lgs. 24/2023 (ovvero settore pubblico e settore privato), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **“Molestie”**: Comportamenti indesiderati, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, possono essere collegate a fattori come il sesso, la razza o l'orientamento sessuale.
- **“Molestie sessuali”**: Comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- **“Mobbing”**: Qualsiasi forma di persecuzione esercitata attraverso una serie di comportamenti aggressivi, vessatori o denigratori, da parte di colleghi/e di pari grado e/o inferiore (mobbing orizzontale), oppure di grado superiore (mobbing verticale) che, attuata in modo ricorrente e protratta nel tempo, è tale da costituire nocumento per l’integrità psico-fisica del/della lavoratore/lavoratrice, ovvero, da determinarne l’allontanamento dal relativo ambiente di lavoro.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Comitato di Controllo sulla Gestione della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.

- **“Pari opportunità”**: Principio giuridico inteso come l’assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti”, i volontari ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società².
- **“Persona segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.
- **“Persona coinvolta”**: 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.
- **“Politica per la parità di genere”**: Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.
- **“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 alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/23 e sugli episodi di molestie e mobbing come richiesto dalla Uni PdR 125:2022.;
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023 o degli episodi di molestie e mobbing come richiesto dalla Uni PdR 125:2022, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- **“Seguito”**: l’azione intrapresa dal soggetto 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;
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione;

² Ai fini della normativa “whistleblowing” sono considerate anche le seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione 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 allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

 PROUDLY MADE IN ITALY SINCE 1927	<u>Procedura</u>	Pagina 7 di 31
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

- “*Società*”: Brunello S.p.A.
- “*Violazioni*”: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in:
 1. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società che non rientrano nei seguenti numeri 2), 3), 4) e 5), quando eventualmente la Società si doterà di un Modello ai sensi del D. Lgs. 231/01;
 2. illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero, 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;*
 3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea;
 4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;
 5. atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori indicati nei numeri 1), 2), 3) e 4);
 6. atti o comportamenti lesivi della dignità umana con particolare riferimento a eventi di non inclusività, discriminazione, molestie (sessuali, mobbing, ecc.), che dovessero verificarsi a danno dei dipendenti, o suggerimenti che possano migliorare concretamente l’ambiente lavorativo, rendendolo più inclusivo. Tali Segnalazioni possono avere per oggetto i seguenti aspetti:

 PROUDLY MADE IN ITALY SINCE 1927	<u>Procedura</u>	Pagina 8 di 31
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

- suggerimenti generali per il miglioramento;
- molestie sul luogo di lavoro;
- mobbing;
- disparità retributive;
- utilizzo di linguaggio non appropriato;
- mancato riconoscimento strumenti flessibili di tutela della genitorialità (maternità e paternità) e di care-giving.

2. Premessa

La Società ha conformato la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi di legalità e correttezza, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti.

Tutti i Destinatari hanno l'obbligo di Segnalare Violazioni di disposizioni normative dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente privato, e qualunque altra violazione nell'ambito di cui alla presente procedura, , di cui siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo.

Dette Segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, effettuate in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

La presente procedura costituisce attuazione, all'interno della Società, delle previsioni normative in materia di protezione delle persone che segnalano Violazioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023. Tale norma costituisce il riferimento prioritario per ogni attività di seguito contemplata.

3. Scopo

Nello specifico lo scopo della presente procedura è quello di regolare il processo di gestione delle Segnalazioni di Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, secondo modalità atte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità della Persona segnalante.

La presente procedura definisce inoltre le modalità di segnalazione per gli episodi di molestie e mobbing come richiesto dalla Uni PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

La Società, con la presente procedura definisce il proprio modello di ricevimento e di gestione delle segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679.

4. Le Segnalazioni oggetto della presente procedura

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle seguenti Violazioni individuate nell'art. 2 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, applicabili alla Società, ovvero:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Società che non rientrano nei seguenti numeri 2), 3), 4) e 5), quando eventualmente la Società si doterà di un Modello ai sensi del D. Lgs. 231/01;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero, 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;
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 1), 2, 3) e 4);
6. atti o comportamenti lesivi della dignità umana con particolare riferimento a eventi di non inclusività, discriminazione, molestie (sessuali, mobbing, ecc.), che dovessero verificarsi a danno dei dipendenti, o suggerimenti che possano migliorare concretamente l'ambiente lavorativo, rendendolo più inclusivo. Tali Segnalazioni possono avere per oggetto i seguenti aspetti:
 - suggerimenti generali per il miglioramento;
 - molestie sul luogo di lavoro;

- mobbing;
- disparità retributive;
- utilizzo di linguaggio non appropriato;
- mancato riconoscimento strumenti flessibili di tutela della genitorialità (maternità e paternità) e di care-giving.

Le Segnalazioni possono avere ad oggetto:

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

5. Ambito di applicazione

5.1. Perimetro societario

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo “1. Definizioni”.

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a comunicazioni di carattere commerciale o a informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023 o alle discriminazioni, violenze, molestie e abusi di genere in qualsivoglia forma.

Si riportano, di seguito, le definizioni relative alla gestione delle discriminazioni e delle molestie di genere:

Prevenzione primaria, si intende una riduzione degli stressor all’interno di programmi d’intervento organizzativi;

per prevenzione secondaria, ci si riferisce ad un insieme di azioni che cercano di evitare che si presentino sintomi da stress, poiché la percezione del livello di stress è alta e le strategie di fronteggiamento inefficaci;

per prevenzione terziaria, è data da tutte quelle azioni di contenimento di una criticità conclamata; nel caso in cui si riportino problemi di salute fisica o psicologica, e le persone hanno quindi bisogno di trattamenti di counselling, riabilitazione o psicoterapia. Questi livelli di intervento sono focalizzati sull’individuo, attraverso programmi che incoraggino stili di vita salubri – ad esempio

suggerimenti sulla dieta, centri fitness sul luogo di lavoro, formazione sul rilassamento o su capacità di gestione dello stress, counselling. È opportuno evitare di utilizzare questi interventi su tutto il personale, ma individuare sottogruppi obiettivo più mirati; l'approccio è particolarmente efficace nel breve termine, in quanto nel medio termine se non vi è un cambiamento nelle condizioni di lavoro che espongono allo stress, i vantaggi tendono a cadere.

L'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.

L'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Nonostante tale definizione sia molto ampia e inclusiva di tutti quei comportamenti che possono ledere la dignità di una persona è utile ricordare che la letteratura pregressa ci aveva abituato anche ad alcuni termini capaci di mettere in risalto alcuni comportamenti specifici, quali: **la molestia sessuale, morale e verbale**

La molestia sessuale consiste in ogni **comportamento indesiderato a connotazione sessuale** espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce. La molestia sessuale consiste in un atto di discriminazione ai danni dei lavoratori e delle lavoratrici. A titolo puramente esemplificativo rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali: richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto; contatti fisici inopportuni o indesiderati; apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale; esposizione nei luoghi di lavoro, con qualunque mezzo e con qualunque modalità, di materiale pornografico; promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali; minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera.

La molestia morale sul luogo di lavoro, si intende qualsiasi comportamento improprio che si manifesti attraverso comportamenti, atti, gesti, scritti capaci di **arrecare offesa alla dignità** di una persona e possa generare un degradante clima lavorativo.

Può configurarsi molestia morale anche la discriminazione, diretta o indiretta, fondata sull'appartenenza etnica, di genere, sulla religione, sulle convinzioni personali anche politiche, sull'handicap, sull'età e sull'orientamento sessuale.

A titolo puramente esemplificativo rientrano nella tipologia della molestia morale comportamenti quali: violenze verbali e offese personali, diffamazioni, divulgazione di notizie riservate, ed ogni altra azione di discredito della persona; pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori, esclusione o marginalizzazione immotivata dall'attività lavorativa, da iniziative formative di riqualificazione e di aggiornamento professionale; diniego deliberato di informazioni riguardanti il lavoro o deliberate informazioni errate; critiche immotivate e delegittimazione dell'immagine del lavoratore o della lavoratrice.

La molestia verbale si tratta di una vera e propria violenza verbale, definita anche disturbo alla persona, spesso quotidiana, di cui non sempre si ha consapevolezza.

Tutti i comportamenti vessatori, aggressivi e lesivi della dignità della persona, inclusi quindi atti di discriminazione, mobbing etc. sono, grazie alla legge 4 del 2021, da intendersi inclusi della definizione di "violenza e molestie" in ambiente di lavoro.

Per discriminazione, invece, si intende ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera

Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Si ha discriminazione indiretta, invero, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

La presente procedura non si applica altresì alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti

individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

6. Processo di gestione delle Segnalazioni

6.1. Canali di Segnalazione³

6.1.1. Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società ha attivato un proprio sistema di gestione delle Segnalazioni interne di cui al D. Lgs. n. 24/2023, che garantisce, la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La Società ha pertanto istituito un canale informatizzato per la ricezione delle Segnalazioni (brunellospa@serviziosegnalazioni.it) gestito da una società esterna (di seguito "società esterna"), nominata Responsabile del trattamento dei dati ai sensi dell'art. 28 del GDPR, che si occupa della ricezione delle stesse e del loro trasferimento **in forma anonimizzata** al Comitato Whistleblowing, che la Società ha istituito ed incaricato per dare Seguito alle Segnalazioni di Violazioni.

La società esterna garantisce adeguate misura di sicurezza per la protezione dei dati personali inclusi nelle Segnalazioni, garantendo la riservatezza della Persona segnalante e di tutte le persone coinvolte. Nelle informazioni relative alle Segnalazioni trasferite al Comitato Whistleblowing non sono pertanto presenti dati personali della Persona segnalante o informazioni che consentano di risalire all'identità della stessa.

³ Il D.lgs. 24/2023 oltre ai canali di segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona segnalante di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.



Incaricato dell'istruttoria a seguito di una Segnalazione è il Comitato Whistleblowing (di seguito anche "Comitato"), composto da:

- Lorena Bontempo, Administrative & Human Resources Manager;
- Fabrizio Casoli, Vice General Manager.

Qualora per l'attività istruttoria, il Comitato, necessiti di conoscere l'identità della Persona Segnalante, ne fa richiesta alla società esterna che provvederà a richiedere alla Persona segnalante il consenso alla condivisione con il Comitato ed eventuali soggetti terzi, necessari ai fini dell'istruttoria, dei suoi dati. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante deve essere raccolto in forma scritta e conservato a cura del Comitato nella documentazione relativa alla Segnalazione.



Per quanto concerne le specifiche segnalazioni inerenti al sistema di gestione per la parità di genere in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, la presenza dell' Administrative & Human Resources Manager all'interno del Comitato Whistleblowing nonché del Comitato Guida per la parità di genere garantisce il necessario e funzionale flusso di comunicazione verso il suddetto Comitato guida al fine di consentire l'idonea gestione delle eventuali segnalazioni di disparità di trattamento per motivi di genere sul luogo di lavoro in qualsivoglia forma. È responsabilità dell' Administrative & Human Resources Manager, pertanto, informare e comunicare al Comitato Guida per la parità di genere l'eventuale ricezione delle suddette segnalazioni al fine di consentire la gestione in base alla prescrizioni inserite all'interno della presente procedura nonché per valutare la revisione delle procedure e dei controlli operativi facenti parte del sistema di gestione aziendale.

I componenti del Comitato sono stati debitamente autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali⁴ contenuti nelle Segnalazioni interne.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti del Comitato Whistleblowing si rimanda al capitolo 11 "Casi particolari".

Oltre al canale informatico di segnalazione, la Persona segnalante può effettuare Segnalazioni anche:

⁴ L'autorizzazione si intende fornita ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/03.

- A. in forma scritta, attraverso posta ordinaria o corriere espresso, all'attenzione del Comitato Whistleblowing, all'indirizzo in via Marsala n. 1, Brunello - 21020 (VA) con la dicitura *"riservata e personale"*;
- B. in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il Comitato Whistleblowing fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante (richiesto direttamente dal Comitato), la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del personale autorizzato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Avvalendosi dei canali sopra riportati (A. e B.), si precisa che la Segnalazione verrà gestita direttamente dal Comitato Whistleblowing, senza l'intermediazione della società esterna, che si occupa del canale informatico.

Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 6.2.

6.1.2. Segnalazione esterna

La Persona segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a) la segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- b) la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e, del contenuto della segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al “*Whistleblowing*”. La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero su richiesta della Persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali sono specificati dall’ANAC sul proprio sito web.

6.1.3. Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non è stato ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura⁵ in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- b) la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni 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.

6.2. Invio della Segnalazione

6.2.1. Segnalazione interna

Colui che desidera effettuare una Segnalazione interna scritta (via email o via posta ordinaria) la inoltra allegando l’apposito modulo di cui l’Allegato 1.

⁵ Nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 5 e 8 del D.lgs. 24/2023 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”

Il Modulo fornisce alla Persona segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

6.3. Analisi della Segnalazione interna

Il gestore della Segnalazione interna è il Comitato, che tratta le Segnalazioni interne ricevute tramite i canali di cui al cap. 6.1.1 – Segnalazione interna, in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Comitato al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

Il Comitato si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna, anche per il tramite della società esterna nel caso di segnalazioni ricevute tramite e-mail.

Il Comitato dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni⁶. Anche in tal caso il Comitato si può avvalere della società esterna qualora le comunicazioni fossero avvenute tramite canale informatico.

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

⁶ Si precisa che per le segnalazioni pervenute tramite il canale informatico di segnalazione, il Comitato può conoscere l'identità del segnalante solo a seguito della raccolta di suo espresso consenso.

 PROUDLY MADE IN ITALY SINCE 1927	<u>Procedura</u>	Pagina 20 di 31
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

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

- non circostanziate;
- quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dalla Persona segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- quelle manifestamente infondate;
- quelle che richiedono, per procedere con l'istruttoria, di conoscere l'identità della Persona segnalante e la stessa abbia negato il proprio consenso.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Comitato:

- garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito;
- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Il Comitato non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della Persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/03.

Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura della società esterna nella casella e-mail ove sono state ricevute e eventualmente dal Comitato in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo ai componenti del Comitato stesso.

Nel caso di segnalazioni ricevute in forma cartacea, le stesse saranno conservate con modalità tali da garantire la riservatezza dei dati personali ivi inclusi, utilizzando misure di sicurezza adeguate.

Delle Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto nel reporting periodico successivamente descritto.

In ogni caso il Comitato annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Libro Segnalazioni e Istruttorie sempre garantendo la riservatezza dell'identità del Persona segnalante e delle Persone coinvolte. Il Libro Segnalazioni e Istruttorie deve essere conservato e reso accessibile soltanto al Comitato stesso.

Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dal Comitato abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze di cui è stato possibile dedurne la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, il Comitato provvede a:

- a) dare immediata e motivata informativa (tramite report anonimizzato) alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al capitolo 7 "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità⁷, immediatezza⁸ e immutabilità⁹ della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori della Società¹⁰. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Comitato che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne tutela la riservatezza, anche eventualmente tramite la società esterna. 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 nei modi sopra descritti (si veda par. *Segnalazioni che non superano la verifica preliminare*) e informare la Persona segnalante circa lo stato della procedura;
 - ii. decidano di procedere con la contestazione, assieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.

⁷ Si cfr. Cass., 14 maggio 2014, n. 10662.

⁸ Si cfr. Cass., 15 giugno 2015, n. 12337, Cass., S.U., 27 dicembre 2017, n. 30985, Cass. n. 19256 del 17 luglio 2019, Cass. n. 24605 del 4 novembre 2020,

⁹ Si cfr. Cass., 9 giugno 2016, n. 11868.

¹⁰ In tali circostanze i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori)

- b) informare l'organo di gestione (Consiglio di Amministrazione) per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate ad evitare in futuro situazioni analoghe, mantenendo riservata l'identità della persona segnalante.

Il Comitato si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole ed a fornire un riscontro in merito, anche tramite la società esterna, alla Persona 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 dalla presentazione della Segnalazione.

7. Sistema sanzionatorio e disciplinare

7.1. Attivazione del 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.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento eventuale giuslavoristico, il Sistema Disciplinare è attivato da:

- Legale Rappresentante qualora sia un dirigente o un dipendente;
- Assemblea dei Soci, attivata dal CdA, qualora sia un membro del Comitato di Controllo sulla Gestione;
- Assemblea dei Soci, attivata dal Comitato di Controllo sulla Gestione, qualora sia un Consigliere;
- CdA, qualora sia un membro del Comitato Whistleblowing;
- Legale Rappresentante qualora sia un soggetto terzo.

La sanzione può essere graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili (ad es. normativa giuslavoristica in caso di lavoratori della Società).

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento differenziato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona segnalante, in assenza di consenso, non può essere comunque rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona coinvolta, il Comitato, laddove non abbia già raccolto il consenso dalla Persona segnalante, informa quest'ultima, mediante comunicazione scritta (anche per il tramite della società esterna) delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il Comitato archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona 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 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.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi

di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare¹¹ cui al presente capitolo.

8. Tutele della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Le misure di protezione trovano applicazione quando al momento della Segnalazione (interna e/o esterna), o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica, la Persona segnalante:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni fossero vere e afferissero a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel Contesto lavorativo;
- ha effettuato la Segnalazione (interna e/o esterna) o Divulgazione pubblica secondo quanto previsto dalla normativa alle stesse applicabile ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

¹¹ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante".

I motivi che hanno indotto la persona a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D. lgs. 24/2023).

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti delle Persone segnalanti può essere comunicata all'ANAC, 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 la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna) di Divulgazione pubblica o di denuncia ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterne), una Divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

8.1. Limitazioni della responsabilità¹²

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle

¹² Vedasi art. 20 del D. lgs. 24/2023

Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023¹³, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione (interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023.

In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

9. Reporting

Il Comitato rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione al Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il Comitato è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

¹³ L'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:
 a) informazioni classificate;
 b) segreto professionale forense e medico;
 c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

10. Conservazione e Archiviazione

Il Comitato è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. La funzione aziendale competente (l'Ufficio Personale) archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

Il Comitato, per il tramite della società esterna, provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, nella casella e-mail ove è stata ricevuta. Il Comitato provvede inoltre a archiviare l'eventuale documentazione prodotta in fase di istruttoria in un apposito spazio logico, che garantisca con strumenti di crittografia la riservatezza dei dati inclusi nelle segnalazioni, ad accesso esclusivo dei componenti del Comitato.

Nel caso di segnalazioni ricevute in forma cartacea, nonché il Libro Segnalazioni e Istruttorie tenuto dal Comitato, sono conservati con modalità tali da garantire la riservatezza dei dati personali ivi inclusi, utilizzando misure di sicurezza adeguate.

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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

Il Comitato può comunque mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna¹⁴.

11. Casi particolari

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto un componente del Comitato, la stessa deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna a mano al Legale Rappresentante, Dott.ssa Elisabetta Gabri, dell'eventuale documentazione a supporto, o tramite invio di raccomandata A/R o corriere espresso indirizzato

¹⁴ La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.lgs. 24/2023 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

	<u>Procedura</u>	Pagina 28 di 31
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

alla sede della Società in Via Marsala, 1 - 21020 Brunello (VA) con la seguente dicitura: *“Riservata Personale all’attenzione del Legale Rappresentante, Dott.ssa Elisabetta Gabri”*.

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione interna sia corredata dalle 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 riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

L’istruttoria segue l’iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

12. Delibere del Comitato

La riunione del Comitato è valida se è presente la totalità dei componenti. Le delibere vengono assunte ad un’unanimità dei voti. In caso di disparità di voti, prevarrà la decisione del Presidente.

Il Comitato è convocato dal Presidente o da uno dei componenti e, nello specifico, da colui che abbia avuto notizia del ricevimento della Segnalazione.

La convocazione deve avvenire tempestivamente, indicativamente entro 3 giorni dalla notizia del ricevimento della Segnalazione e comunque in un termine utile per garantire il riscontro alla Persona segnalante entro 7 giorni.

La riunione potrà tenersi anche a mezzo video o teleconferenza.

Per il funzionamento del Comitato si rimanda al Regolamento adottato dallo stesso.

ALLEGATO 1 – MODULO DI SEGNALAZIONE

ALLEGATO 2 – INFORMATIVA PRIVACY – PERSONA SEGNALANTE

MODULO DI SEGNALAZIONE

Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritenga possa essere utile a corroborare la Segnalazione; qualora la Segnalazione avvenga verbalmente, tale documentazione può essere consegnata direttamente.

DATI DELLA PERSONA SEGNALANTE

Nome e Cognome *(dati non obbligatori)* _____

Struttura di appartenenza e qualifica *(dati non obbligatori)* _____

Canali di contatto prescelti (p.e. indirizzo mail privato, numero di telefono, etc)

La Persona segnalante ha un interesse privato collegato alla Segnalazione? ☐ Sì ☐ No

Specificare la natura dell'interesse privato collegato alla Segnalazione

La Persona segnalante è corresponsabile delle violazioni che segnala? ☐ Sì ☐ No

ILLECITO SEGNALATO

Periodo/data in cui il fatto si è verificato _____

Area di operatività aziendale a cui può essere riferito il fatto _____

Soggetti coinvolti:

Interni	Esterni
---------	---------

Descrizione del fatto oggetto di Segnalazione

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione

Interni	Esterni
---------	---------

Altri soggetti ai quali è stata inoltrata la Segnalazione del fatto? Sì ☐ No ☐

Specificare quali soggetti e quando

Data

Firma *(non obbligatoria)*

	ALLEGATO 2 INFORMATIVA PRIVACY - <u>PERSONA SEGNALANTE</u>	Pagina 30 di 31
--	---	--

INFORMATIVA PRIVACY - PERSONA SEGNALANTE
***ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 relativa al trattamento di dati personali
nell'ambito della segnalazione di violazioni di cui al d.lgs.24/2023 e della Uni PdR 125:2022***

Ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, di seguito "GDPR") e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali La informiamo che i dati personali forniti in qualità di Persona Segnalante (di seguito anche "Interessato") attraverso il presente "*Modulo di Segnalazione*" o comunque forniti in caso di segnalazione interna di una violazione ai sensi del D.lgs. 24/2023, saranno trattati, nel rispetto della normativa sopra richiamata e conformemente ai principi di correttezza, liceità e trasparenza da personale autorizzato da **Brunello S.p.A.** ai sensi dell'articolo 29 del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. 196/2003)

1. Titolare del trattamento

Titolare del trattamento dei dati personali è Brunello S.p.A (di seguito anche "Società" o "Titolare") con sede legale in Via Marsala, 1 – 21020 Brunello (VA), contattabile all'indirizzo di posta elettronica info@brunellospa.com.

2. Finalità del trattamento e base giuridica

I dati personali sono trattati per la gestione delle segnalazioni interne di presunte violazioni, inclusi di episodi di molestie e mobbing come richiesto dalla Uni PdR 125:2022, ovvero di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, definiti dall'art. 2 co. 1 lett. a) del d.lgs. 24/2023, delle quali la Persona Segnalante sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di collaborazione con il Titolare. I dati personali trattati sono quelli contenuti nella segnalazione interna, e/o in atti e documenti a questa allegati che si riferiscono alla Persona Segnalante.

I dati personali possono essere altresì trattati per lo svolgimento delle necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza di quanto segnalato, nonché, se del caso, per l'adozione di adeguate misure correttive e l'introduzione di opportune azioni disciplinari e/o giudiziarie nei confronti dei responsabili delle violazioni. La base giuridica che legittima il trattamento dei dati personali è rappresentata dall'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare (Art. 6 comma 1, lett. c) del GDPR), e nello specifico, previsto dal D.lgs. 24/2023. Per il trattamento di dati nell'ambito delle segnalazioni di episodi di molestie e mobbing, come richiesto dalla Uni PdR 125:2022, la base giuridica è rappresentata dal legittimo interesse del Titolare (Art. 6 comma 1, lett. f) del GDPR). Il trattamento potrà eventualmente riguardare anche dati particolari e dati relativi a condanne penali e reati qualora inclusi nella segnalazione secondo quanto disposto dagli articoli 9 e 10 del GDPR.

3. Categorie di destinatari dei dati

I dati personali forniti saranno trattati dai componenti del Comitato Whistleblowing, in qualità di soggetti autorizzati al trattamento dal Titolare, al fine di dare seguito e riscontro alle segnalazioni ricevute, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs 24/2023 e dalla Uni PdR 125:2022. La Società ha affidato la gestione del canale informatico di segnalazione ad un soggetto terzo designato Responsabile del trattamento dal Titolare ai sensi dell'art. 28 del GDPR. In ogni caso La informiamo che nel rispetto del principio di minimizzazione dei dati (art. 5, par.1 lett. C) del GDPR), i dati personali inclusi nella Sua segnalazione di violazioni, ricevuta tramite canale informatico, saranno trasmessi al Comitato Whistleblowing, dal Responsabile del trattamento che gestisce il canale informatico, solo previo suo espresso consenso. I dati personali inclusi nelle segnalazioni saranno trattati esclusivamente per il tramite di personale espressamente autorizzato e nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023.

I dati personali non saranno soggetti a diffusione ma potranno essere trasmessi all'Autorità Giudiziaria. Nessuno dei dati raccolti sarà trasferito verso Paesi Terzi, intesi quali Paesi non appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE). Qualora la segnalazione sia esterna e venga presentata, come previsto dagli artt. 6 e 7 del d.lgs. 24/2023, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), le informazioni relative al trattamento dei dati personali verranno fornite dall'Autorità stessa mediante gli appositi canali.

4. Criteri dei tempi di conservazione

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018. Decorso il periodo massimo di cinque anni le informazioni riferite alla segnalazione potranno essere conservate dalla Società al fine di garantire e preservare il proprio diritto di difesa e dare prova, ove richiesto, della corretta gestione delle segnalazioni ricevute. In tal caso i dati personali della Persona segnalante saranno anonimizzati.

5. Modalità di trattamento dei dati

 PROUDLY MADE IN ITALY SINCE 1927	ALLEGATO 2 INFORMATIVA PRIVACY - <u>PERSONA SEGNALANTE</u>	Pagina 31 di 31
---	---	--------------------

Il trattamento dei dati personali verrà effettuato esclusivamente da personale espressamente autorizzato, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante e del contenuto delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, adottando misure tecniche e organizzative adeguate a proteggerli da accessi non autorizzati o illeciti, dalla distruzione, dalla perdita d'integrità e riservatezza, anche accidentali. Al fine di garantire la riservatezza della Persona Segnalante per tutta la durata della gestione della segnalazione interna, l'identità della stessa sarà conosciuta dai soggetti espressamente autorizzati alla gestione delle segnalazioni. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. ovvero, ove applicabile, nell'ambito del procedimento penale e nei modi e limiti di quanto previsto dall'art. 329 c.p.p., l'identità della Persona Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le citate eccezioni, l'identità della Persona Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

6. Conferimento dei dati

Il conferimento dei dati personali è facoltativo. Il mancato conferimento potrebbe tuttavia pregiudicare l'istruttoria della segnalazione: le segnalazioni anonime, infatti, verranno prese in considerazione solo ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo da far emergere fatti e situazioni connessi a contesti determinati.

7. Diritti degli interessati

I diritti di cui agli articoli 15-22 del GDPR possono essere esercitati, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-*undecies*, co. 3, del d.lgs. n. 196/2003, rivolgendosi al Titolare mediante i contatti sopra indicati. In particolare, i diritti sopra individuati non possono essere esercitati con richiesta al Titolare, ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR all'Autorità Garante, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte. L'esercizio dei suddetti diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo dal Titolare, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi della Persona Segnalante, della Persona coinvolta o delle persone a vario titolo coinvolte nelle segnalazioni. In tali casi, ai sensi dell'art. 2-*undecies*, co. 3, del decreto legislativo n. 196/2003 l'Interessato ha facoltà di esercitare i succitati diritti tramite l'Autorità Garante con le modalità di cui all'art. 160 del predetto decreto legislativo. Nei casi in cui si ritenga che il trattamento dei dati personali avvenga in violazione di quanto previsto dal GDPR, è possibile proporre reclamo all'Autorità Garante, come previsto dall'art. 77 del GDPR stesso (con esclusione delle limitazioni all'esercizio dei diritti sopra riportate e previste dall'art. 2-*undecies*, co. 3, del d.lgs. n. 196/2003), o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del GDPR).