

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Rif. Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24

| Rev. | Natura della revisione | Data delibera CdA |
|------|---------------------------|-------------------|
| 00 | Prima emissione | 15/12/2023 |
| 01 | Revisione e aggiornamento | __/__/__ |
| | | |

INDICE

| | |
|---|----------|
| CAPITOLO I – Premesse e Scopo..... | 3 |
| CAPITOLO II – Metodi di Segnalazione | 4 |
| 2.1 Definizioni..... | 4 |
| 2.2 Contenuto della Segnalazione e modalità di trasmissione | 5 |
| 2.3 Canali di Segnalazione..... | 5 |
| 2.4 Gestore della Segnalazione e Istruttoria..... | 6 |
| 2.4.1 Ricezione della Segnalazione | 6 |
| 2.4.2 Esame preliminare della Segnalazione | 6 |
| 2.4.3 Accertamento | 7 |
| 2.5 Tutele del Segnalante | 8 |
| 2.5.1 Divieto di atti ritorsivi | 8 |
| 2.5.2 Riservatezza dell'identità del Segnalante..... | 9 |
| 2.5.3 Limitazioni di responsabilità | 9 |
| 2.6 Norme comportamentali..... | 10 |

CAPITOLO I – Premesse e Scopo

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (“**Decreto Whistleblowing**”) è stata recepita nell’ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937, finalizzata a definire gli standard minimi di “*protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*”. Il Decreto Whistleblowing ha quindi abrogato la disciplina nazionale previgente di riferimento, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di tutela riservato a coloro che segnalino violazioni di disposizioni dell’Unione Europea e/o nazionali in grado di ledere un interesse pubblico o l’integrità dell’ente, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il quadro regolatorio è stato poi completato dalle Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni attraverso canali esterni, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per la gestione dei canali interni. Confindustria ha infine elaborato una Guida operativa (adottata con delibera del 27 ottobre 2023) per offrire agli enti privati destinatari della nuova disciplina una serie di indicazioni pratiche in linea con le disposizioni del Decreto Whistleblowing.

Tale decreto introduce un complesso regime di obblighi e tutele a geometria variabile, che muta in base: (i) all’oggetto della violazione da segnalare; (ii) alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante; (iii) alle dimensioni dell’ente privato e all’applicabilità allo stesso del D.lgs. 231/01. Con riferimento al settore privato, sono destinatari delle disposizioni contenute nel Decreto Whistleblowing gli enti che:

- a) hanno impiegato al 31 dicembre 2022 una media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) operano nell’ambito dei settori disciplinati dagli atti dell’Unione di cui alle parti I.B e II dell’Allegato al Decreto Whistleblowing, anche se al 31 dicembre 2022 non hanno impiegato una media di 50 lavoratori subordinati;
- c) non operano nei settori di cui alla lettera b), al 31 dicembre 2022 non hanno impiegato una media di 50 lavoratori subordinati, ma si sono dotati di un modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01.

Allo stato attuale, Forall Confezioni S.p.A. (“**Società**”), rientra nella casistica indicata *sub* lett. a) e risulta pertanto destinataria delle disposizioni contenute nel Decreto Whistleblowing. A tal riguardo, giova precisare che tale decreto impone agli enti privati diversi regimi di obblighi e tutele, che variano in base alle dimensioni dell’ente e all’avvenuta adozione da parte di quest’ultimo di un modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01. In particolare, negli enti privati che:

- a) *non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati al 31 dicembre 2022, ma hanno adottato un modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01*, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti ai sensi del Dlgs. 231/01 o violazioni del relativo modello ed essere effettuate unicamente attraverso un canale di segnalazione interno;
- b) *hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati al 31 dicembre 2022 e hanno adottato un modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01*, le segnalazioni possono: (i) avere per oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del Dlgs. 231/01 o violazione del relativo modello ed essere effettuate unicamente attraverso un canale interno; (ii) avere per oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso un canale interno, esterno o tramite divulgazione pubblica.
- c) *hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati al 31 dicembre 2022, ma non hanno adottato un modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01*, oppure *operano nell’ambito dei settori disciplinati dagli atti dell’Unione di cui alle parti I.B e II dell’Allegato al Decreto Whistleblowing, anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati*, le segnalazioni devono riguardare unicamente le violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso un canale interno, esterno o tramite divulgazione pubblica.

Allo stato attuale, la Società rientra nella casistica esposta *sub* lett. c) e adotta pertanto la presente Procedura per regolare, nell'ambito della propria attività, il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni (come *infra* definite) in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalle connesse linee guida.

CAPITOLO II – Metodi di Segnalazione

2.1 Definizioni

Vengono fornite alcune definizioni che consentono di familiarizzare con i concetti inerenti alla Procedura.

| | |
|------------------------------------|--|
| Segnalante | La persona fisica che comunica una Violazione appresa nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Rientrano in tale categoria: i lavoratori dipendenti e autonomi, i liberi professionisti e consulenti, i lavoratori e collaboratori che forniscono beni o servizi alla Società, i volontari, i tirocinanti, i soci, le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo, le persone il cui rapporto di lavoro con la Società è terminato e i candidati in vista di un'assunzione. |
| Segnalazione | Qualsiasi informazione riguardante una Violazione già commessa, una Violazione in procinto di essere perpetrata (sulla base di fondati sospetti) o condotte volte ad occultare tali Violazioni. |
| Segnalazione Anonima | Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate e non sono individuabili in modo univoco. |
| Segnalazione Circostanziata | Segnalazione in cui la descrizione della Violazione è resa con un grado di dettaglio sufficiente per consentire di verificarne la fondatezza. |
| Segnalazione non Inerente | Segnalazione avente per oggetto questioni diverse dalle Violazioni (es., rimostranze di carattere personale, come vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghi, etc.) o eseguita da soggetti diversi dal Segnalante. |
| Violazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea indicata nell'Allegato 1 del Decreto Whistleblowing (in particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari; 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, salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi). 2. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE), come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea. 3. atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme in materia di concorrenza, aiuti di Stato e imposta sulle imprese; 4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. |

2.2 Contenuto della Segnalazione

La Segnalazione deve contenere, se applicabili al caso concreto, i seguenti elementi: (i) dati identificativi del Segnalante, (i) descrizione dell'evento (tipo di comportamento, data e luogo dell'accaduto, parti coinvolte); (ii) indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga; (iii) indicazione del modo in cui il Segnalante è venuto a conoscenza del fatto; (iv) esistenza di testimoni e, nel caso, loro nominativi; (v) se il Segnalante ha già segnalato il problema e, nel caso, a quale funzione o responsabile; (vi) la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto; (vii) ulteriori informazioni ritenute rilevanti dal Segnalante.

2.3 Canali di Segnalazione

Qualora un Destinatario venga a conoscenza di una Violazione, è incoraggiato a riferirla con tempestività, ricorrendo - nell'ordine di priorità di seguito specificato - a uno dei seguenti canali di segnalazione, istituiti dalla Società a tale scopo:

- A. Canale Interno, in via preferenziale
- B. Canale esterno, in via subordinata
- C. Divulgazione pubblica, in via residuale

In dettaglio, i Segnalanti devono ricorrere in via preferenziale al CANALE INTERNO e solo in via subordinata e residuale al canale esterno e di divulgazione pubblica. Il Segnalante può infatti ricorrere al CANALE ESTERNO solamente se: (i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata, o, se attivata, non è conforme alle prescrizioni del Decreto Whistleblowing, in quanto inidonea a garantire la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione; (ii) la segnalazione non ha avuto seguito, in quanto il soggetto cui è affidata la gestione del canale interno non ha intrapreso entro i termini previsti dal Decreto Whistleblowing alcuna attività in merito alla Segnalazione; (iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o andrebbe incontro a ritorsioni; (iv) ha fondati motivi di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. In ultima analisi, il Segnalante potrà ricorrere alla procedura di DIVULGAZIONE PUBBLICA: se (i) si sia previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato dato seguito; (ii) ha fondati motivi di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; (iii) non sono stati utilizzati i canali interni o esterni per rischio di ritorsione o per inefficacia di quei sistemi.

A. CANALE INTERNO

In via preferenziale, il Segnalante potrà effettuare la Segnalazione ricorrendo delle seguenti modalità di comunicazione, che costituiscono il canale segnalazione interna di istituito dalla Società a tale scopo:

- 1) **in forma scritta**: la Segnalazione potrà essere trasmessa al Gestore a mezzo lettera raccomandata al seguente indirizzo: L2B Partners – Studio Legale, Piazza Pontelandolfo 104, 36100 Vicenza, Il Segnalante dovrà inserire la Segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i propri dati identificativi (la procedura di segnalazione non anonima è infatti preferibile, in virtù della maggior facilità di accertamento della Violazione) e nella seconda, l'oggetto della Segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che riporti, all'esterno, la dicitura “riservata al Gestore della Segnalazione”.

In linea con quanto previsto dalle Linee Guida Anac e dalla Guida operativa per gli enti privati di Confindustria, la Società ha quindi deciso di non ricorrere (almeno in fase di prima applicazione) a una piattaforma on-line come canale interno scritto di Segnalazione, in ragione della propria dimensione aziendale.

- 2) **in forma orale**: la Segnalazione potrà essere comunicata attraverso la seguente linea telefonica non registrata 0444/525344 e, su richiesta del Segnalante, attraverso un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione.

B. CANALE ESTERNO

In via subordinata, il Segnalante potrà effettuare la Segnalazione ricorrendo a una delle seguenti modalità di comunicazione:

- 1) **in forma scritta**, attraverso una piattaforma informatica istituita dall'ANAC (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>), delineata come canale prioritario di segnalazione, in quanto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione;
- 2) **in forma orale**, attraverso un servizio telefonico con operatori o tramite incontri diretti con funzionari dell'ANAC.

C. DIVULGAZIONE PUBBLICA

In via residuale, la Segnalazione potrà essere effettuata attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone, quali ad esempio la stampa e i social network (YouTube, Facebook, Twitter, ecc.).

2.4 Gestore del canale di Segnalazione Interna e Istruttoria

La Società ha individuato come Gestore del canale di segnalazione interna l'Avv. Cristian Lorenzin, nato a Sandrigo (VI) in data 11.07.1977.

2.4.1 Ricezione della Segnalazione

Nel caso in cui il Segnalante utilizzi il canale di comunicazione in forma scritta (*i.e.*, posta ordinaria), il Gestore provvede ad archiviare la Segnalazione ricevuta in un apposito luogo protetto da adeguate misure fisiche di sicurezza, informando entro 7 giorni il Segnalante dell'avvenuta ricezione della Segnalazione, salva l'impossibilità di interagire con quest'ultimo (*i.e.*, Segnalazione Anonima). In caso di utilizzo del canale in forma orale (*i.e.*, linea telefonica non registrata o incontro diretto), il Gestore provvede a redigere, rispettivamente, un resoconto dettagliato del messaggio telefonico ricevuto, ovvero un verbale dell'incontro tenutosi, documenti che dovranno essere in entrambi i casi controfirmati dal Segnalante.

2.4.2 Esame preliminare della Segnalazione

Completata la fase relativa alla ricezione della Segnalazione, il Gestore condurrà un esame preliminare della stessa per valutare che sia:

- A. Inerente**: e, quindi, che il Segnalante sia uno dei soggetti legittimati a effettuare la Segnalazione ai sensi della presente Procedura e che l'oggetto della stessa riguardi una Violazione. Nel caso in cui la Segnalazione venga valutata come non Inerente (es., rimostranze di carattere personale, vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghi, etc.), la stessa potrà essere gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dalla Società per tali violazioni, dandone comunicazione al Segnalante.
- B. Circostanziata**: e, quindi, che la Segnalazione contenga almeno (i) i dati identificativi del Segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti; (ii) le

circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione (descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, le notizie circostanziali; le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti).

Nel caso in cui la Segnalazione risulti non Inerente o non Circostanziata, il Gestore procederà alla sua archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto di tale decisione.

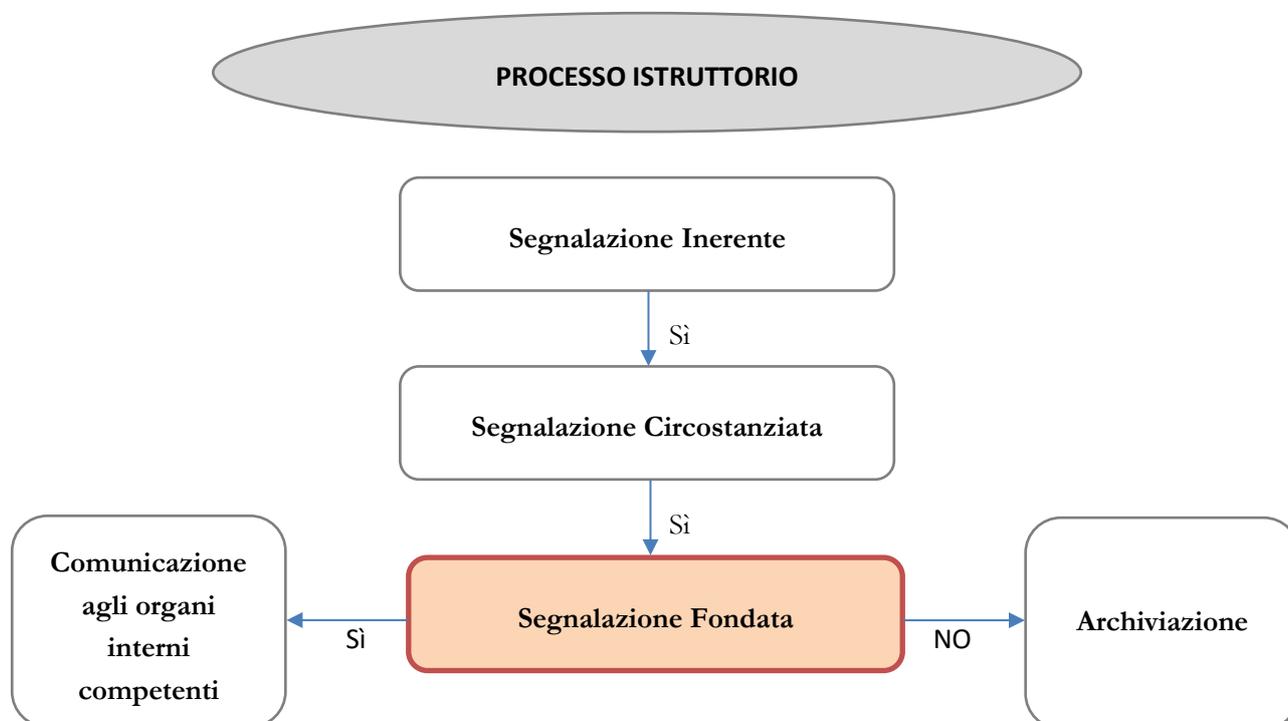
2.4.3 Accertamento

Completata la fase relativa all'esame preliminare della Segnalazione e alla sua ammissibilità e procedibilità, il Gestore dovrà eseguire tutti gli accertamenti, le analisi e le valutazioni necessarie per verificare la fondatezza o meno dei fatti segnalati, acquisendo direttamente gli elementi informativi necessari attraverso l'analisi della documentazione e/o delle informazioni ricevute, coinvolgendo altre funzioni aziendali o soggetti specializzati esterni (cui dovranno essere estesi i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto Whistleblowing), oppure svolgendo audizione di soggetti interni/esterni all'apparato aziendale.

All'esito di questa fase di accertamento ed entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione, il Gestore dovrà comunicare al Segnalante, alternativamente:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni a supporto;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere, riservandosi di informarlo in merito al successivo esito finale dell'istruttoria della Segnalazione.

L'intera istruttoria seguirà pertanto il seguente flusso logico:



Per quanto attiene le Segnalazioni effettuate attraverso il canale esterno all'ANAC, (i) *se tramite piattaforma*, i dati trasmessi vengono crittografati e i dati del Segnalante oscurati e segregati in apposita sezione della piattaforma, in modo da renderli inaccessibili anche all'ufficio istruttore di ANAC. È inoltre istituita la figura del Custode delle identità che, su esplicita e motivata richiesta del Dirigente dell'Ufficio Whistleblowing interno ad ANAC, consente

di accedere all'identità del Segnalante (la quale tuttavia non è nota al Custode stesso); (ii) *se oralmente*, l'operatore inserisce la segnalazione telefonica nella piattaforma ANAC insieme al file audio della registrazione.

L'Ufficio Istruttore di ANAC può valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità, prevedendo anche la possibilità di integrazione istruttoria, ove necessario, tramite il canale dedicato. Qualora la Segnalazione non sia dichiarata inammissibile, l'ufficio può trasmettere la Segnalazione e la documentazione allegata agli uffici di vigilanza dell'Autorità competenti per materia. Se le Segnalazioni ricevute riguardano, invece, violazioni che non rientrano nella competenza di ANAC, l'Ufficio istruttore deve provvedere a inviare la relativa segnalazione all'autorità amministrativa competente oppure all'autorità giudiziaria (in caso di illeciti penali o erariali). Di tale trasmissione deve essere informato il Segnalante. L'autorità che riceve la segnalazione, a sua volta, sarà tenuta a svolgere l'istruttoria, garantendo la riservatezza circa l'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti coinvolti.

In ogni caso, l'Ufficio entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento, comunica al Segnalante: (i) l'archiviazione predisposta o che intende predisporre; (ii) la trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che intende effettuare; (iii) l'attività già svolta dall'Ufficio di vigilanza competente interno all'Autorità o l'attività che quest'ultimo intende svolgere. Infine, laddove nei termini di cui sopra l'Ufficio non abbia comunicato la determinazione definitiva sul seguito della Segnalazione, ma solo le attività che si intendono intraprendere, lo stesso comunica al Segnalante l'esito finale della gestione della Segnalazione, che può consistere nell'archiviazione, nelle risultanze istruttorie dell'Ufficio di vigilanza competente o nella trasmissione alle Autorità competenti.

2.5 Tutele del Segnalante

Il Segnalante è tutelato da un triplice sistema di protezioni, che si estrinseca:

- nel divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- nell'obbligo di riservatezza della sua identità e delle informazioni trasmesse;
- nella limitazione della sua responsabilità per la diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Godono delle medesime tutele anche: (i) le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo (c.d. facilitatori); (ii) le altre persone che sono collegate al Segnalante che potrebbero subire ritorsioni nel contesto lavorativo, come i colleghi che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; (iii) persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado.

2.5.1 Divieto di atti ritorsivi

La Società assume tutte le cautele necessarie al fine di garantire i Segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati alla Segnalazione effettuata, come per esempio: 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 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; 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. Gli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto sono affetti da nullità. Chi, nella sua qualità di Segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione effettuata, dovrà segnalare l'abuso all'ANAC.

Tale regime di tutela si applica a condizione che (i) il Segnalante rientri tra le figure indicate nella relativa definizione; (ii) che la Violazione segnalata rientri tra quelle indicate nella relativa definizione; (iii) che il Segnalante, al momento della segnalazione, avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni; (iv) che la Segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali di comunicazione.

Il Segnalante perde la protezione: (i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; (ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi, al Segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

2.5.2 Riservatezza dell'identità del Segnalante

La Società assicura l'assoluta riservatezza e anonimato - se previsto - dell'identità del Segnalante (che non potrà essere rivelata senza il suo consenso espresso, se non alle figure competenti e autorizzate dalla legge), nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il Gestore tratterà ogni Segnalazione nel rispetto della normativa sulla Privacy e, in particolare, in conformità ai seguenti principi: (i) trasparenza: ai possibili interessati verrà consegnata *ex ante* un'ideale informativa sul trattamento dei dati personali; (ii) limitazione delle finalità: le Segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse; (iii) minimizzazione dei dati: i dati manifestamente non utili alla trattazione di una specifica Segnalazione, verranno prontamente cancellati; (iv) limitazione della conservazione: le Segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario alla loro trattazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura.

2.5.3 Limitazioni di responsabilità

Il Segnalante non sarà chiamato a rispondere dei seguenti illeciti:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tale regime di tutela si applica a condizione che (i) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la Violazione oggetto di Segnalazione; (ii) che la Violazione segnalata rientri tra quelle indicate nella relativa definizione; (iii) che il Segnalante, al momento della segnalazione, avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni; (iv) che la Segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali di comunicazione.

La Società sanzionerà ogni comportamento contrario alle norme comportamentali di questo Paragrafo: i relativi provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e alla gravità dei comportamenti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

2.6 Norme comportamentali

I destinatari coinvolti a qualsiasi titolo nell'attività di Segnalazione sono tenuti ad osservare le norme di condotta esposte nella presente Procedura, le previsioni di legge esistenti in materia - con particolare riferimento alla normativa vigente sulla Privacy - nonché le norme comportamentali richiamate nel Codice Etico.

| Attività da fare | Attività da <u>NON</u> fare |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Segnalare ogni Violazione; | <input checked="" type="checkbox"/> Violare le misure di tutela del Segnalante. |
| <input checked="" type="checkbox"/> Utilizzare i canali di segnalazione implementati dalla Società. | <input checked="" type="checkbox"/> Trasmettere Segnalazioni non Inerenti, non Circostanziate o infondate. |