INDICE

01. Premesse e scopo
02. Destinatari
03. Oggetto delle segnalazioni
04. Segnalazioni vietate
05. Modalità operative
06. Gestione del canale interno
07. Conservazione della documentazione
08. Tutela del segnalante
09. Privacy
10. Tutela contro le ritorsioni
11. Tutela del segnalato
12. Allegati

1. PREMESSE E SCOPO

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Decreto"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione"(cd. disciplina whistleblowing).
L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media.
Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il presente protocollo ha lo scopo si attuare le disposizioni indicate nel d.lgs 24/2023.

2. DESTINATARI

I destinatari del presente protocollo sono da individuarsi nei soggetti sotto elencati:

1) lavoratori subordinati della Società o impiegati presso aziende fornitrici della medesima;
2) ex-dipendenti ovvero ex-collaboratori della Società, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione;
3) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
4) candidati a posizioni lavorative aperte in relazione a fatti e notizie acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
5) tutti i liberi professionisti e collaboratori della Società;
6) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche per posizioni di fatto.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante, usufruendo dei canali messi a disposizione dalla Società e seguendo le istruzioni riportate al paragrafo 6.3 sulle "modalità di segnalazione", può effettuare segnalazioni circonstanziate inerenti a:

a. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ossia potenzialmente integranti i c.d. reati presupposto, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno della Società, ovvero dei rapporti (di qualsiasi tipo) con la medesima;

b. comportamenti e/o pratiche che violino le disposizioni del Modello, dei Protocolli, delle Procedure, delle Istruzioni Operative allegate, ovvero del Codice Etico adottato dalla Società.

4. SEGNALAZIONI VIETATE

E' assolutamente vietato effettuare delle segnalazioni che:
a. riguardano violazioni, condotte, omissioni, che il segnalante non ha fondato motivo di ritenere siano vere;
b. sono pretestuose, diffamatorie o calunniose;
c. hanno natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
d. sono finalizzate unicamente a danneggiare il soggetto segnalato;
e. costituiscono forme di mero abuso e/o strumentalizzazione del presente protocollo dell'istituto del whistleblowing.
Non potranno essere prese in considerazione segnalazioni relative a:
a. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
b. rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
c. aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

Le tutele garantite al segnalante dal Capo III del D.lgs. 24/2023,e di seguito dettagliate, vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia o qualora il segnalante sia ritenuto responsabile in sede civile per aver effettuato segnalazioni in malafede, sorrette da dolo o colpa grave.

5. MODALITÀ OPERATIVE PER EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Il segnalante che intenda denunciare un fatto di cui al paragrafo 3 deve seguire le seguenti modalità.
La segnalazione:
a. deve essere effettuata in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci;
b. deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire al Gestore delle segnalazioni di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie;
c. non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

Il segnalante può procedere alla segnalazione in una delle seguenti modalità:

1) forma scritta:
la segnalazione è inviata a mezzo di raccomandata a/r all'attenzione del Gestore delle segnalazioni, presso la sede della Società in Via Marche, 2 42122 Reggio Emilia (RE)
In questo caso, il segnalante avrà cura di inserire la segnalazione in due buste chiuse:
la prima con i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del proprio documento di riconoscimento, indicando quale mittente la dicitura "dati identificativi";
la seconda con il contenuto oggetto della segnalazione, indicando quale mittente la dicitura "segnalazione".
Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al Gestore delle segnalazioni";

2) forma orale:
la segnalazione è effettuata tramite l'utilizzo della linea telefonica riservata pubblicata sul sito web della società, interagendo direttamente con l'incaricato a ricevere le segnalazioni, ovvero lasciando un messaggio in segreteria.

Il segnalante potrà altresì richiedere apposito incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni per effettuare di persona la propria segnalazione.
Durante la conversazione o la messaggistica il segnalante è libero di rivelare o non rivelare la propria identità;

In ogni caso, nel testo della comunicazione elettronica ovvero nel corso della telefonata/incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, il segnalante deve descrivere dettagliatamente il fatto oggetto della segnalazione, con indicazione chiara di:
a) nome e cognome, qualifica e funzione/ruolo del soggetto responsabile (c.d. segnalato);
b) circostanze di tempo e luogo dell'accadimento, unitamente a qualsiasi altro elemento che si ritiene rilevante ai fini della segnalazione;
c) eventuali soggetti presenti sul luogo della violazione, che possono potenzialmente testimoniare sull'accaduto;
d) eventuale documentazione allegata, che possa confermare la fondatezza del fatto segnalato;
e) eventuali interessi privati collegati alla segnalazione;
f) ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato;

È facoltà del segnalante indicare all'interno della comunicazione il proprio nome e cognome, nonché elementi utili per identificare il proprio ruolo all'interno della Società, ovvero i rapporti che intrattiene con la medesima, salvo che non voglia effettuare una segnalazione anonima.
In quest'ultimo caso, il segnalante è consapevole che le segnalazioni effettuate in forma anonima possono essere prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari.

Il segnalante è altresì consapevole che il Gestore delle segnalazioni potrebbe non prendere in considerazione le segnalazioni non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nel presente protocollo

6. GESTIONE DEI CANALI INTERNI

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata al Gestore delle segnalazioni, che nello svolgimento della predetta funzione si impegna a seguire le seguenti attività:
1) all'esito della ricezione di una segnalazione, procede a registrarla nel Registro delle Segnalazioni avendo cura di annotare qualsivoglia aggiornamento relativo alla posizione;
2) procede poi ad inviare, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, apposito avviso di conferma della ricezione della medesima al segnalante;
3) successivamente, nel termine di venti giorni dal ricevimento della segnalazione, valuta la sua ammissibilità, tenendo in considerazione i seguenti criteri:
a) manifesta insussistenza dei presupposti di legge oggettivi e soggettivi per l'esercizio del potere di indagine (es. segnalazione effettuata da un soggetto non legittimato; segnalazione avente ad oggetto la violazione di norme di legge non ricomprese nella disciplina del D.lgs. 24/2023,etc.);
b) manifesta insussistenza degli elementi essenziali della segnalazione (es. descrizione dei fatti, indicazione delle circostanze di tempo e luogo della violazione, indicazione del responsabile della medesima);
c) manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori indagini;
d) segnalazione dal contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti;
e) segnalazione inerente a rivendicazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, senza alcun collegamento diretto e/o indiretto agli interessi della Società.
4) ove lo ritenga utile ed opportuno, prima di esprimere la propria valutazione in ordine all'ammissibilità della segnalazione, può richiedere al segnalante elementi integrativi tramite il canale dedicato;
5) in mancanza di integrazioni, in presenza di integrazioni insufficienti, ovvero nei casi di cui ai punti precedenti, ove non abbia ritenuto necessario o opportuno richiedere alcuna integrazione per la manifesta inammissibilità della segnalazione, procede alla sua archiviazione, provvedendo a darne apposita comunicazione al segnalante;
6) ove ritenga la segnalazione ammissibile, avvia l'ulteriore attività di indagine al fine di valutarne la fondatezza. In particolare, il medesimo potrà richiedere ulteriori informazioni al segnalante, ovvero ai soggetti

eventualmente dallo stesso indicati come testimoni dei fatti, ovvero potrà acquisire documenti utili da altri uffici della Società, avvalendosi altresì del supporto di altre funzioni aziendali, avendo sempre cura di non compromettere in alcun modo la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato;
7) in ogni caso, ove fosse opportuno il coinvolgimento di ulteriori soggetti, interni o esterni alla Società, in quanto informati dei fatti segnalati, non dovrà in alcun modo trasmettere la segnalazione ai medesimi, limitandosi unicamente all'eventuale comunicazione degli esiti delle verifiche effettuate, e se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni fornite sia possibile risalire all'identità del segnalante e del segnalato;
8) nel termine massimo di 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, fornisce opportuno riscontro al segnalante, indicando se la segnalazione sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima sia risultata fondata. In ogni caso, avrà cura di fornire adeguata motivazione della propria valutazione;
9) Pertanto, si potranno configurare due differenti scenari:
A) Segnalazione infondata: se ritiene che la segnalazione sia infondata , procede con la sua archiviazione, redigendo motivata relazione;
B) Segnalazione fondata : se ritiene che la segnalazione sia fondata, trasmette le risultanze istruttorie agli organi aziendali preposti (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione) ovvero ad autorità esterne, in relazione ai profili di illiceità riscontrati. Si assicura in ogni caso che la documentazione trasmessa non contenga riferimenti espliciti o impliciti all'identità del segnalante;
In ogni caso, all'esito dell'attività istruttoria di sua competenza, non potrà formulare o trasmettere alcun genere di parere in relazione alla tipologia e all'entità della sanzione da irrogare nel caso concreto;
10) rende conto nella relazione annuale del numero delle segnalazioni ricevute e sul loro stato di avanzamento, assicurandosi, in ogni caso, che tale documentazione non contenga riferimenti in ordine all'identità del segnalante e del segnalato, né riferimenti impliciti che possano condurre ad identificare tali soggetti.

7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI

Il Gestore delle segnalazioni, nell'ambito delle attività connesse alla gestione dei canali di segnalazione interna, si occupa anche della conservazione delle segnalazioni ricevute e della relativa documentazione.
In particolare provvede a:
1) compilare e aggiornare il Registro delle Segnalazioni, indicando: il fatto segnalato, nome e cognome del segnalante ed eventuali dati di contatto, data dell'invio dell'avviso di ricevimento, eventuale richiesta di integrazioni, attività di indagine svolte, data di riscontro della segnalazione, esito della segnalazione (fondata/non fondata), note sulle conseguenze della segnalazione;
2) mettere a disposizione a soggetti esterni, previa autorizzazione dello stesso, i dati e le informazioni conservati nella banca dati, salvo che l'accesso debba essere consentito obbligatoriamente ai sensi di legge;
3) definire, con apposita disposizione interna, i criteri e le condizioni di accesso alla banca dati, nonché quelli di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni nel rispetto della normativa vigente.
In ogni caso, al fine di garantire riservatezza sull'identità del segnalante i componenti del gruppo di lavoro si impegnano a mantenere il più stretto riserbo sulle segnalazioni e a non divulgare alcuna informazione che abbiano appreso in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni.
4) raccogliere tutte le segnalazioni in un'apposita banca dati in formato telematico e/o cartaceo, avendo cura di conservare le medesime per il tempo necessario al trattamento delle singole segnalazioni e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della
procedura di segnalazione;

8. TUTELA DEL SEGNALANTE

I canali di segnalazione interni messi a disposizione dalla Società garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione (inclusa la documentazione ad essa allegata)
Si precisa che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della

stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
In questo caso, il Gestore delle segnalazioni deve dare avviso al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.
Si specifica che la segnalazione non è soggetta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.
Infine, è fatto in ogni caso divieto alla Società, al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni e agli altri organi preposti di utilizzare le segnalazioni oltre quanto necessario per dare seguito alle medesime.

9. PRIVACY E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.
In ogni caso, si specifica che il Titolare del Trattamento tratta i dati personali raccolti unicamente per il tempo necessario per la gestione e la finalizzazione della segnalazione, e comunque per non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.
È garantito all'interessato l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15 e ss. del Reg. EU n. 679/2016, secondo le modalità indicate nella relativa informativa.

10. TUTELA CONTRO LE RITORSIONI

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in conseguenza della propria segnalazione.
Sono misure ritorsive e/o discriminatorie non soltanto gli atti e provvedimenti ma ogni comportamento o omissione posti in essere nei confronti del segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.
In ogni caso, le misure ritorsive o discriminatorie che violino l'art. 17 del D.lgs. 24/2023 sono nulle e i soggetti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.
Si specifica che, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti del segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione e l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla stessa è a carico di colui che li ha posti in essere.
Infine, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal segnalante, se il medesimo dimostra di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della segnalazione medesima.

Le misure di protezione finora delineate, sia inerenti alla riservatezza che al divieto di ritorsioni, sono estese anche ai seguenti soggetti:
a. facilitatori (ossia, i soggetti che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operando nel medesimo contesto lavorativo);

b. persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
c. colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
d. enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la medesima lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.

11. TUTELA DEL SEGNALATO

Il soggetto che effettui delle segnalazioni vietate, ed in particolare segnalazioni che risultino mendaci, diffamatorie, calunniose, con l'unico scopo di danneggiare il segnalato, è consapevole che le misure di protezione descritte al paragrafo precedente non possono trovare applicazione in suo favore, ai sensi e agli effetti dell'art. 16 del D.lgs. 24/2023.
Inoltre, 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 sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, deve essere irrogata al segnalante apposita sanzione disciplinare.
In questo contesto, il segnalato, che venga informato di una segnalazione di illecito a suo carico e che ritenga la medesima infondata, mendace, calunniosa o diffamatoria, potrà presentare apposita richiesta al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni per conoscere l'identità del segnalante, ai fini di instaurare nei suoi confronti apposito procedimento civile e/o penale per la tutela dei propri interessi.
Il segnalato è fin da ora consapevole che l'identità del segnalante potrà essere rivelata solo su suo espresso consenso e che in ogni caso sono vietati atti ritorsivi e discriminatori, così come elencati e descritti al paragrafo precedente.

12. ALLEGATI

- Registro delle segnalazioni