



VECO SPA

“PROCEDURA WHISTLEBLOWING”

Sommario

1. SCOPO”	2
2. LA SEGNALAZIONE	3
3. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	3
4. INVIO DELLE SEGNALAZIONI	4
5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	5
6. OBBLIGHI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TUTELATI	8
7. SISTEMA DISCIPLINARE	10
8. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI	11

1. SCOPO”

Lo scopo della presente procedura di Whistleblowing (la “**Procedura**”), in ottemperanza alle disposizioni del D. Lgs 24/2023, è di incentivare la segnalazione, anche in via anonima, in merito a fatti, comportamenti, atti non conformi a leggi o regolamenti, sia nazionali che europei, politiche, norme o procedure aziendali (quali, ad esempio, episodi di frode, di corruzione, o altre violazioni del Codice Etico o del Modello 231), che possano ledere l’interesse pubblico, l’integrità dell’amministrazione pubblica o della Società, in modo che dalla stessa procedura la Società possa intercettare per tempo comportamenti difformi, al fine di porvi rimedio e correzione.

Il sistema di Whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita la tutela a chi segnala in buona fede, atti, fatti e comportamenti non conformi di cui sia venuto a contatto o a conoscenza, nell’esercizio della propria attività lavorativa prestata all’interno della Società, a prescindere dal ruolo, responsabilità e funzione rivestiti.

La Società mette a disposizione, oltre agli altri mezzi indicati *infra*, una piattaforma - destinata a (i) dipendenti della Società, (ii) lavoratori autonomi, (iii) collaboratori e fornitori di beni e servizi, (iv) liberi professionisti e consulenti, (v) volontari e tirocinanti, (vi) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza - quale canale per le segnalazioni di comportamenti (commisivi o omissivi) da chiunque posti in essere all’interno del contesto societario che possano costituire una violazione - o induzione a violazione - di leggi e regolamenti, di principi sanciti nel Codice Etico e nel Modello 231, di principi di controllo interno, di politiche, norme e procedure aziendali che possa determinare in modo diretto o indiretto un danno economico patrimoniale per la società stessa (di seguito anche il “**Software**”).

Restano fermi eventuali obblighi di legge, in particolare in tema di obbligo di denuncia all’Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy previsti dalla legislazione vigente.

La Società ha affidato l’incarico di “**Gestore della Segnalazione**” ad uno Studio professionale esterno in possesso dei necessari requisiti di imparzialità e indipendenza, nonché delle competenze specialistiche richieste per l’espletamento dell’attività. Nello specifico, il Gestore della Segnalazione è lo Studio Pirola Pennuto Zei & Associati, contattabile secondo le modalità indicate al paragrafo 4 che segue.

La Procedura - che integra la procedura di segnalazione delle violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi D. Lgs. 231/2001, così come definita nel modello stesso, ma che rispetto a quest’ultima è anche autonoma - si propone di disciplinare l’utilizzo della piattaforma di Whistleblowing predisposta dalla Società per la segnalazione di non conformità.

Pertanto, la Procedura non modifica in alcun modo le modalità di segnalazione di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi D. Lgs. 231/2001 all’ Organismo di Vigilanza della Società, e il potere di vigilanza attribuito all’Organismo di Vigilanza stesso per le materie di competenza, secondo quanto prescritto dalla legislazione vigente e dal Modello Organizzativo adottato ex D.Lgs. 231/2001.

2. LA SEGNALAZIONE

Il "**Whistleblowing**" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, di un rischio o di una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e a qualunque altra categoria di soggetti.

La Società, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio *business*, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato ivi incluse le violazioni del Codice Etico.

La Legge sul Whistleblowing individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato e dei dati contenuti nella segnalazione;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

3. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Oggetto delle segnalazioni saranno quei fatti, comportamenti o attività, in violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato.

In particolare, possono essere oggetto di segnalazione:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Modello 231 o del Codice Etico adottati dalla Società;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, devono essere circostanziate con informazioni precise, in tal modo è più facile verificarle e gestirle senza la necessità di coinvolgere il segnalante e corroborate da elementi non palesemente infondati.

In particolare, segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione.

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dalla normativa sul Whistleblowing, tra cui:

- a) 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 o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- c) segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

4. INVIO DELLE SEGNALAZIONI

I destinatari della Procedura sono tutti coloro i quali, a qualsiasi titolo, prestino la propria attività lavorativa in favore della Società, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dipendenti, collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi, tirocinanti, volontari, fornitori, distributori, azionisti e persone con funzione di direzione, coordinamento, rappresentanza, vigilanza e controllo, nonché lavoratori che non prestano più attività lavorativa in favore della Società o candidati che abbiano affrontato fasi di selezione o di prova. Per consentire la trasmissione di Segnalazioni, l'Azienda attiva e mantiene aperti i seguenti canali di segnalazione:

- a) **Posta ordinaria** indirizzata allo Studio Pirola Pennuto Zei & Associati alla c/a dell'Avv. Benedetta Pinna, via Lame 109, 40122, Bologna (BO), quale Gestore della Segnalazione. È necessario che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse in modo da tenere separati i dati identificativi del segnalante dalla Segnalazione, seguendo le modalità di seguito descritte:
 - una prima busta con i dati identificativi e i contatti del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
 - una seconda busta contenente la Segnalazione;
 - infine, entrambe le buste anzidette dovranno essere inserite all'interno di una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura anzidetta "alla c/a dell'Avv. Benedetta Pinna";
- b) **Software** disponibile al *link* <https://www.meccalte.com/it/whistleblowing> quale canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, mediante modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. Tale canale prevede un percorso guidato per il segnalante (il c.d. "**whistleblower**"), attraverso la compilazione di un *form* che permette di indicare tutti gli elementi a sostegno della propria Segnalazione;
- c) **linea telefonica** disponibile dalle ore 9.00 alle ore 12.00 dei soli giorni lavorativi al numero 051 526711 con richiesta di conferire con lo Studio Pirola Pennuto Zei & Associati nella persona dell'Avv. Benedetta Pinna, avendo cura di comunicare al centralino unicamente che si intende effettuare una Segnalazione Whistleblowing;

- d) incontro con il Gestore della Segnalazione** a seguito di specifica richiesta in merito da parte del segnalante secondo le modalità di cui alle lettere a) e c) che precedono. Tale incontro verrà fissato dal Gestore della Segnalazione entro un termine ragionevole e con modalità tali da mantenere la riservatezza.

La segnalazione deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante è tenuto – se e quando possibile - a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- i.** una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii.** le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- iii.** le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- iv.** gli eventuali documenti a supporto della segnalazione (secondo le modalità che verranno comunicate dal Gestore delle segnalazioni);
- v.** l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- vi.** ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

La Società potrà prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate¹, e rese con dovizia di particolari, tali, cioè, da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.1 Obblighi di riscontro nei confronti del segnalante

Il Gestore della Segnalazione svolge le seguenti attività:

- a)** rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b)** mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni di informazioni e/o documentazione;
- c)** nel dare diligente seguito alla segnalazione, può coinvolgere le funzioni aziendali competenti e/o eventuali consulenti esterni specializzati, comunque nel rispetto degli obblighi di riservatezza imposti dalla normativa;
- d)** fornisce un riscontro alla segnalazione 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

¹ Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).

della segnalazione.

Tale riscontro può avere anche natura interlocutoria, qualora l'istruttoria non sia ancora terminata. In tal caso, terminata l'istruttoria, gli esiti saranno comunque comunicati al segnalante.

5.2 Trattamento della segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella Procedura, la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. Protocollazione;*
- b. Istruttoria e investigazione;*
- c. Comunicazione dell'esito;*
- d. Tracciabilità archiviazione.*

a. Protocollazione

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il Software, sarà quest'ultimo a prevedere una protocollazione completa e riservata della segnalazione in conformità con la normativa di riferimento.

Nel caso di comunicazioni cartacee o in forma orale, ricevuta la segnalazione, il Gestore della Segnalazione comunica al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

b. Istruttoria e investigazione

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. A tal fine, il Gestore della Segnalazione effettua una valutazione preliminare sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione, al termine della quale:

- laddove rilevi che la stessa sia palesemente infondata, procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata, richiede, ove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine, la segnalazione viene archiviata;
- laddove la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti, viene avviata l'investigazione.

L'investigazione è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante, del segnalato e sull'oggetto della segnalazione.

Le attività relative alle fasi istruttoria e investigativa avverranno nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Qualora la segnalazione abbia anche solo potenzialmente un risvolto ai fini del D. Lgs. 231/01, il Gestore della Segnalazione provvede ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Società.

Inoltre, qualora la segnalazione venga presentata ad un soggetto diverso dal Gestore della Segnalazione, verrà a quest'ultimo trasmessa dall'effettivo ricevente entro sette giorni dal ricevimento, dando contestuale notizia al segnalante della trasmissione della segnalazione al Gestore della Segnalazione.

Laddove il Gestore della Segnalazione ritenga di trovarsi in una situazione di conflitto d'interessi nella gestione della segnalazione, sarà tenuto ad affidare la gestione della stessa a Veco SpA nella persona della Dott.ssa Barbara Michielini.

Fermo restando il vincolo di riservatezza, il Gestore della Segnalazione potrà coinvolgere le funzioni aziendali competenti ovvero gli eventuali ulteriori soggetti interni o esterni, sulla base dell'oggetto della segnalazione e del tipo di attività di verifica necessaria, anche ai fini dell'attivazione di azioni preventive, correttive o disciplinari. Non spetta, infatti, al Gestore della Segnalazione accertare le responsabilità individuali né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati.

Tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nel processo di gestione della segnalazione hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità e la sicurezza delle informazioni ricevute, relativamente all'oggetto della segnalazione, all'identità del segnalante e del segnalato.

Di ogni investigazione, il Gestore della Segnalazione prepara un *report* finale contenente la descrizione di:

- fatti accertati;
- funzioni/persone coinvolte nell'investigazione;
- evidenze raccolte;
- cause ed eventuali carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

c. Comunicazione dell'esito

All'esito dell'investigazione - e comunque entro **tre mesi** dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione – il Gestore della Segnalazione deve fornire riscontro al segnalante, informandolo del seguito che è stato dato / che si intende dare alla segnalazione o dell'avanzamento dell'istruttoria.

In ogni caso, il segnalante può, in ogni momento, chiedere informazioni al Gestore della Segnalazione circa lo stato di avanzamento del processo di gestione della segnalazione.

A conclusione della fase di investigazione, qualora la segnalazione risulti fondata, il Gestore della Segnalazione provvede a darne comunicazione al Presidente ed eventualmente anche all'Organismo di Vigilanza, per le materie di competenza, proponendo un apposito piano di intervento.

d. Tracciabilità e archiviazione

La tracciabilità, riservatezza e reperibilità delle informazioni assunte nella gestione della segnalazione è assicurata mediante il Software in caso di segnalazione effettuata mediante tale modalità e dal Gestore della Segnalazione per le segnalazioni trasmesse tramite le altre modalità.

Nello specifico:

- nel caso in cui la segnalazione venga trasmessa oralmente mediante linea telefonica, sarà documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione;
- nel caso in cui la segnalazione venga trasmessa oralmente mediante incontro con il Gestore della Segnalazione, essa, previo consenso del segnalante, è documentata mediante scheda di segnalazione che il segnalante potrà verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

I compiti e le responsabilità al riguardo posti in capo al Gestore della Segnalazione sono formalizzate in una specifica lettera di incarico formalizzata.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, per cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

6. OBBLIGHI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TUTELATI

6.1 Soggetti tutelati

La tutela delle persone segnalanti prevista nel D.Lgs. n. 24/2023 si applica anche quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali ovvero durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto lavorativo se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela è altresì estesa ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ovvero coloro che prestano assistenza al segnalante nell'effettuazione della segnalazione;
- colleghi di lavoro che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante ed abbiano con esso un rapporto abituale e corrente;
- persone che nel medesimo contesto lavorativo siano legate al segnalante da rapporti di stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado, enti di proprietà del segnalante o per i quali egli lavori, nonché enti che operino nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

6.2 Condizioni per la protezione dei soggetti tutelati

Le misure di protezione previste dal D. Lgs. n. 24/2023 si applicano a condizione che la persona segnalante, al momento della segnalazione, abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e la segnalazione posseda i requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla normativa e sopra riportati.

Il medesimo trattamento si applica alle segnalazioni anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione fermo restando che qualora la segnalazione venga classificata come in "mala fede" – ossia qualora si tratti di una segnalazione manifestamente opportunistica e/o effettuata con dolo o colpa grave – la condotta del segnalante verrà comunicata alle funzioni aziendali competenti per eventuali azioni di carattere disciplinare. Le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare quanto è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

6.3 Riservatezza e tutela dei dati personali

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 dare seguito alla segnalazione,

espressamente autorizzate a trattare i dati personali inerenti alla segnalazione ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

La riservatezza è garantita con riferimento all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione, compreso l'eventuale facilitatore.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare nei confronti del segnalato, 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 tali ipotesi è dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La medesima comunicazione di cui sopra è data al segnalante, nell'ambito delle procedure di segnalazione, quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa in giudizio della persona coinvolta.

Le procedure adottate dalla Società in materia di protezione dei dati personali, atte a garantire la conformità delle attività aziendali alla normativa privacy vigente (Reg. UE n. 2016/679 - GDPR, D. Lgs. n. 196/2003 - Codice Privacy e ss.mm. e altre disposizioni di Legge applicabili) prevedono inoltre apposite cautele, incluse misure di sicurezza sia tecniche sia organizzative, volte a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti di dati personali effettuati, nonché a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Nell'ambito della gestione della segnalazione, possono essere trattati dati personali relativi al segnalante (se non viene presentata in forma anonima), alla persona segnalata e a terzi coinvolti al fine di indagare sulla condotta segnalata. Tali attività di trattamento vengono effettuate ai fini dell'attuazione dell'obbligo legale di gestire un sistema di whistleblowing e del legittimo interesse del titolare del trattamento a evitare rischi per la reputazione e a promuovere l'agire con integrità (art. 6, paragrafo 1, lettere c) e f), Regolamento UE 2016/679 "GDPR").

Il Gestore della Segnalazione è incaricato dalla Società effettua le attività di trattamento di cui sopra in qualità di responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 28 GDPR in forza di accordo perfezionato con la Società.

Per ulteriori dettagli in merito alle attività di trattamento di dati personali effettuate nell'ambito della gestione delle segnalazioni, si fa espresso rinvio alla "*Informativa Privacy relativa al trattamento dei dati personali derivanti dalla gestione delle segnalazioni Whistleblowing*" resa disponibile dalla Società:

- a) per gli utenti esterni: tramite il sito internet aziendale www.meccalte.com/it/etica
- b) per i dipendenti : tramite comunicazione al personale pubblicata all'interno del portale Infinity Zucchetti.

6.4 Divieto di ritorsioni

Nei confronti dei soggetti tutelati è fatto divieto di porre in essere alcun atto ritorsivo, inteso quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerati quali atti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l' ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di Lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, 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;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale a informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Chiunque adotti atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante è soggetto a sanzioni disciplinari nel rispetto delle norme applicabili.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso o di intenzionale strumentalizzazione del sistema whistleblowing aziendale, quali:

- segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti. A tutela e garanzia del segnalante, comunque, la segnalazione non è sufficiente per avviare un procedimento disciplinare nei suoi confronti, ma è necessaria per svolgere le indagini previste dalla Procedura;
- le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante, compresi tutti gli atti discriminatori adottati nei confronti del segnalante medesimo ovvero pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l'istruttoria relativa alla segnalazione.

Va da sé, in ogni caso, che è fonte di responsabilità anche disciplinare la condotta posta in essere dall'autore della violazione.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento. Per una più

completa informativa sul meccanismo di erogazione delle sanzioni si richiama il Sistema disciplinare contenuto del Modello 231.

Il segnalante perde la protezione (i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante 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.

8. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI

L’art. 6 della normativa Whistleblowing prevede anche la possibilità di comunicare informazioni sulle violazioni mediante il canale di segnalazione esterno messo a disposizione dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”) al seguente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>².

Il ricorso al canale di segnalazione esterno dell’ANAC è consentito soltanto nel caso in cui:

- a)** non sia stato attivato un canale di segnalazione interno alla Società o, se attivato, questo non sia conforme al dettato normativo;
- b)** il segnalante abbia effettuato una segnalazione mediante una delle modalità messe a disposizione dalla Società e la stessa non abbia avuto seguito;
- c)** il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, effettuando una segnalazione, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o la segnalazione stessa possa determinare pericolo di ritorsione;
- d)** il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Infine, la normativa riconosce ai segnalanti anche la possibilità di rivolgersi all’Autorità Giudiziaria per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza all’interno del contesto lavorativo.

² Inoltre, il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica (tramite stampa, mezzi elettronici o, comunque, mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone) nei casi espressamente indicati dalla normativa in ambito Whistleblowing.