

# ARGEA

**PROCEDURA  
WHISTLEBLOWING  
GESTIONE DEL SISTEMA DI  
SEGNALAZIONE DELLE  
VIOLAZIONI**

---

## INDICE

1	SCOPO.....	4
2	TERMINI DI VALIDITÀ .....	5
3	RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI .....	5
4	MODALITÀ OPERATIVE .....	5
4.1	OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI / DENUNCE / DIVULGAZIONI PUBBLICHE .....	6
4.2	SEGNALAZIONI INTERNE.....	7
4.2.1	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	7
4.2.2	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI .....	8
4.2.3	FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE .....	10
4.2.4	<i>RICEZIONE E TRIAGE</i> .....	11
4.2.5	VALUTAZIONE DELL'AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....	12
4.2.6	VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....	12
4.2.7	CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	12
4.2.8	MONITORAGGIO E AZIONI CORRETTIVE .....	13
4.2.9	TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI .....	13
4.2.10	ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	14
4.3	SEGNALAZIONE ESTERNA.....	14
4.4	DIVULGAZIONI PUBBLICHE.....	15
5	MISURE DI PROTEZIONE .....	16
5.1	CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE.....	16
5.2	TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA .....	17
6	FORMAZIONE E INFORMAZIONE .....	17
7	SISTEMA DISCIPLINARE .....	18
7.1.1	DIPENDENTI E AMMINISTRATORI .....	19
7.1.2	SOGGETTI TERZI .....	19

## DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, ove non diversamente specificato, i termini di seguito elencati hanno il significato per ciascuno di essi di seguito attribuito:

- **Canali di Segnalazione esterni:** specifici canali dedicati alla trasmissione delle **Segnalazioni esterne** ai sensi dell'art. 7 co. 1 D.Lgs. 24/2023;
- **Canali di Segnalazione interni:** specifici canali dedicati alla trasmissione delle **Segnalazioni interne** ai sensi dell'art. 4 co. 1 D.Lgs. 24/2023;
- **Contesto Lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società 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, Divulgazione Pubblica** o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **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 (§ 4.4);
- **Facilitatore:** una persona fisica che assiste un **Segnalante** nel processo di **Segnalazione**, operante all'interno del medesimo **Contesto Lavorativo** e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **GDPR:** Regolamento (UE) 679/2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- **Gestore delle Segnalazioni:** soggetto/i deputato/i alla ricezione e, ove previsto al paragrafo 4.2.4, alla gestione delle **Segnalazioni interne** ai fini della presente procedura, nominato in conformità all'art. 4 co.2 del D.Lgs. 24/2023; la **Società** ha scelto di istituire il **Gestore delle Segnalazioni** in forma collegiale, individuando come componenti Group HR Director e Group Legal Manager. Inoltre, qualora il **Segnalante** abbia fondati motivi per ritenere che il **Gestore delle Segnalazioni** versi in un'ipotesi di conflitto di interessi (a titolo esemplificativo, nel caso in cui la **Segnalazione** abbia ad oggetto una Violazione posta in essere dal **Gestore delle Segnalazioni** o nel caso in cui quest'ultimo voglia effettuare una **Segnalazione**), la Segnalazione verrà gestita da parte del Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Società di volta in volta coinvolta, ove lo stesso abbia composizione collegiale, ovvero all'Organismo di Vigilanza, ove lo stesso abbia composizione monocratica.
- **Informativa:** informativa privacy resa ai sensi dell'art. 13 del GDPR agli interessati ossia alla **Persona coinvolta** e al **Segnalante**;
- **Informazioni sulle Violazioni:** informazioni, scritte/orali, compresi i fondati sospetti, riguardanti **Violazioni** commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nonché gli elementi indiziari di condotte volte ad occultare tali **Violazioni**<sup>1</sup>;
- **Modello Organizzativo:** Modello di Organizzazione e Gestione adottato da ciascuna **Società** del **Gruppo Argea**, così come previsto dall'articolo 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire i reati di cui allo stesso D.Lgs. 231/2001;

<sup>1</sup> Sono ricomprese anche irregolarità o anomalie che il Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle Violazioni, purché non si tratti di mere irregolarità bensì di indici sintomatici tali da far ritenere ragionevolmente al Segnalante che potrebbe essere commessa una delle Violazioni.

- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della **Segnalazione**, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della **Divulgazione Pubblica** e che provoca o può provocare al **Segnalante**, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella **Segnalazione** ovvero nella **Divulgazione Pubblica** come persona alla quale la **Violazione** è attribuita o come persona comunque implicata nella **Violazione** segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Segnalante:** soggetti indicati al successivo § 4;
- **Segnalazione:** comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni**, presentata tramite i **Canali di Segnalazione** (sia **interni** che **esterni**); in particolare, le **Segnalazioni** si dividono in:
  - **Segnalazioni interne:** comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni**, presentata tramite i **Canali di Segnalazione interni** (§ 4.2);
  - **Segnalazioni esterne:** comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni**, presentata tramite i **Canali di Segnalazione esterni** (§ 4.3);
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano le previsioni di cui alla presente procedura, come meglio precisate dal successivo § 7;
- **Soggetti Terzi:** tutti i soggetti “esterni” alla Società aventi rapporti negoziali con la stessa (a titolo esemplificativo consulenti, fornitori, clienti e partners);
- **Valutazione (Triage):** valutazione della **Segnalazione** ai fini dell'inquadramento, dell'adozione di misure istruttorie, della prioritizzazione e della relativa gestione.
- **Violazione:** tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni individuati nel successivo §4.1.

I termini definiti al singolare si intendono anche al plurale ove il contesto lo richieda e viceversa.

## 1 SCOPO

Ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 24/2023, la presente procedura definisce, nell'ambito dell'attività svolta dalle società del Gruppo Argea (di seguito anche solo «**Gruppo Argea**» o «**Società**»), precisamente di Argea S.p.A.; Botter S.p.A., MGM Mondo del Vino S.p.A., Integra Italia S.r.l., Poderi dal Nespole S.r.l., Azienda Agricola Santodeno S.p.A., Ciccio Zaccagnini S.p.A., i principi generali posti, in particolare, a salvaguardia dei **Segnalanti**, le modalità operative da osservare nella gestione delle **Segnalazioni interne**, le modalità di presentazione di una **Divulgazione Pubblica** o di una **Segnalazione esterna**, le misure di protezione nonché il **Sistema Disciplinare**.

Le previsioni di cui al § 5.3 “Segnalazione esterna” ed al § 5.4 “Divulgazioni Pubbliche” si applicano alle **Società** che:

- 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

In particolare, le previsioni di cui al § 4.3 “Segnalazione esterna” ed al § 4.4 “Divulgazioni Pubbliche” si applicano alle seguenti Società del Gruppo Argea:

- Botter S.p.A.;
- MGM Mondo del Vino S.p.A.;
- Ciccio Zaccagnini S.p.A.

## 2 TERMINI DI VALIDITÀ

La presente procedura assume validità dalla data della sua emissione indicata in copertina.

Ogni eventuale successivo aggiornamento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

## 3 RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

- D.Lgs. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali?”
- D.Lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”
- “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023
- Guida Operativa di Confindustria per gli Enti Privati sulla nuova disciplina “Whistleblowing”
- Regolamento UE n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016

## 4 MODALITÀ OPERATIVE

Possono effettuare **Segnalazioni interne**, **Segnalazioni esterne** (alle condizioni di cui al successivo § 4.3), **Divulgazione Pubbliche** (alle condizioni di cui al successivo § 4.4), ovvero denunce all'autorità giudiziaria o contabile i seguenti soggetti:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81<sup>2</sup>, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96<sup>3</sup>;

<sup>2</sup> i.e. “Rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro; lavoro a tempo parziale; lavoro intermittente; lavoro a tempo determinato; somministrazione; apprendistato; lavoro accessorio”.

<sup>3</sup> i.e. “Per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro; per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro; per ciascun prestatore, per le attività di cui al

- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81<sup>4</sup>, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

#### 4.1 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI / DENUNCE / DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Posto il generale divieto di effettuare **Segnalazioni**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** manifestamente infondate e/o effettuate con dolo (ad es. a fini diffamatori) o con colpa grave, le **Violazioni**, che possono essere oggetto di **Segnalazione**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** riguardano le seguenti tipologie di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio **Contesto Lavorativo**, in particolare:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del **Modello Organizzativo** ivi previsti;
- b) **illeciti** che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 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 nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, **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;**
- c) atti od omissioni che **ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea**<sup>5</sup> specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro."

<sup>4</sup> i.e. Contratto d'opera (ex artt. 2222 c.c. e ss.) e Contratto di prestazione d'opera intellettuale (ex artt. 2229 c.c. e ss), esclusi i piccoli imprenditori (ex art. 2083 c.c.).

<sup>5</sup> "1. L'Unione e gli Stati membri combattono contro la frode e le altre attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione stessa mediante misure adottate a norma del presente articolo, che siano dissuasive e tali da permettere una protezione efficace negli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione. 2. Gli Stati membri adottano, per combattere contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, le stesse misure che adottano per combattere contro la frode che lede i loro interessi finanziari. 3. Fatte salve altre disposizioni dei trattati, gli Stati membri coordinano l'azione diretta a tutelare gli interessi finanziari dell'Unione contro la frode. A tale fine essi organizzano, assieme alla Commissione, una

- d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, **di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea**<sup>6</sup>, 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;
- e) atti o comportamenti **che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni** di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti punti.

Non saranno in alcun modo prese in considerazione le **Segnalazioni** non rientranti nello scopo e nell'oggetto della presente procedura<sup>7</sup>.

## 4.2 SEGNALAZIONI INTERNE

### 4.2.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il **Segnalante** è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire le dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di **Segnalazione interna**. A tal fine, la **Segnalazione interna** dovrebbe contenere circostanze e informazioni concrete, documentate e/o documentabili, tali da far ragionevolmente ritenere che gli atti/fatti od omissioni segnalati costituiscano **Violazione**. Preferibilmente dovrebbe riportare quanto segue:

- le generalità del soggetto che effettua la **Segnalazione interna** con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della **Società**;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di **Segnalazione interna**;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di **Segnalazione interna**;

---

stretta e regolare cooperazione tra le autorità competenti. 4. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, previa consultazione della Corte dei conti, adottano le misure necessarie nei settori della prevenzione e lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, al fine di pervenire a una protezione efficace ed equivalente in tutti gli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione. 5. La Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, presenta ogni anno al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sulle misure adottate ai fini dell'attuazione del presente articolo."

<sup>6</sup> "1. L'Unione adotta le misure destinate all'instaurazione o al funzionamento del mercato interno, conformemente alle disposizioni pertinenti dei trattati. 2. Il mercato interno comporta uno spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni dei trattati. 3. Il Consiglio, su proposta della Commissione, definisce gli orientamenti e le condizioni necessari per garantire un progresso equilibrato nell'insieme dei settori considerati."

<sup>7</sup> Ci si riferisce, in particolare alle **Segnalazioni interne** aventi ad oggetto (*§ par. 2.1.1 Linee Guida ANAC*):


- le 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 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;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- le 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.

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di **Segnalazione interna**;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In caso di **Segnalazioni interne** anonime, il **Gestore delle Segnalazioni** si riserva di prenderle in considerazione sulla base della gravità dei fatti segnalati e in relazione al livello di dettaglio e precisione del contenuto della **Segnalazione interna**.

#### 4.2.2 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

Le **Segnalazioni interne** possono essere effettuate con le seguenti modalità:

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ attraverso la piattaforma informatica My Governance</li> </ul>	<p>accendendo all'area riservata <a href="http://areariservata.mygovernance.it/">areariservata.mygovernance.it/</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ indirizzo di posta cartacea</li> </ul> <p> È necessario che la <b>Segnalazione interna</b> venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del <b>Segnalante</b> unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la <b>Segnalazione</b>. Entrambe dovranno poi essere inserite in una <u>terza busta chiusa</u> che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore delle Segnalazioni</p>	<p>La segnalazione dovrà essere trasmessa, in base alla Società di riferimento, ai seguenti indirizzi:</p> <p>Argea S.p.A. Piazza degli Affari, 2, 20123, Milano Alla c.a. del Gestore delle Segnalazioni<sup>8</sup></p> <p>Botter S.p.A. Via L. Cadorna, 17, 30030 - Fossalta di Piave (VE) Alla c.a. del Gestore delle Segnalazioni<sup>9</sup></p> <p>MGM Mondo del Vino S.p.A. Via C. Seganti, 73/F, 47121 – Forlì (FC) Alla c.a. del Gestore delle Segnalazioni<sup>10</sup></p> <p>Integra Italia S.r.l. Via C. Seganti, 73/F, 47121 – Forlì (FC) Alla c.a. del Gestore delle Segnalazioni<sup>11</sup></p> <p>Poderi dal Nespole S.r.l. Villa Rossi, 50, 47012, Civitella di Romagna (FC) Alla c.a. del Gestore delle Segnalazioni<sup>12</sup></p>

<sup>8</sup> Nel caso in cui la segnalazione sia riferita al Group HR Director (Nicola Alessi) e/o al Group Legal Manager (Carlo Sedona), la stessa dovrà essere indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

<sup>9</sup> Nel caso in cui la segnalazione sia riferita al Group HR Director (Nicola Alessi) e/o al Group Legal Manager (Carlo Sedona), la stessa dovrà essere indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

<sup>10</sup> Nel caso in cui la segnalazione sia riferita al Group HR Director (Nicola Alessi) e/o al Group Legal Manager (Carlo Sedona), la stessa dovrà essere indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

<sup>11</sup> Nel caso in cui la segnalazione sia riferita al Group HR Director (Nicola Alessi) e/o al Group Legal Manager (Carlo Sedona), la stessa dovrà essere indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

<sup>12</sup> Nel caso in cui la segnalazione sia riferita al Group HR Director (Nicola Alessi) e/o al Group Legal Manager (Carlo Sedona), la stessa dovrà essere indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.



	<p>Azienda Agricola Santodeno S.p.A. Villa Rossi, 50, 47012, Civitella di Romagna (FC) Alla c.a. del Gestore delle Segnalazioni<sup>13</sup></p> <p>Ciccio Zaccagnini S.p.A. Contrada Pozzo, snc, 65020, Bolognano (PE) Alla c.a. del Gestore delle Segnalazioni<sup>14</sup></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ in forma orale</li> </ul>	<p>Mediante incontro con il Gestore delle Segnalazioni, su richiesta del Segnalante. La richiesta di incontro diretto è inoltrata dal Segnalante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mediante posta ordinaria all'indirizzo della Società cui la Segnalazione è riferita (come sopra indicati) e alla c.a. del Gestore delle Segnalazioni o in caso di conflitto di interesse al Presidente dell'OdV, indicando il proprio nome e cognome, la funzione ricoperta e un recapito telefonico/mail personale per organizzare l'incontro ovvero</li> <li>- con ogni mezzo idoneo ad assicurarne la ricezione.</li> </ul> <p>L'incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole.</p>

Il **Gestore delle Segnalazioni** è il soggetto deputato alla ricezione delle **Segnalazioni interne**, che saranno gestite dai soggetti di seguito indicati (nel seguito “**Responsabile Whistleblowing**”). In particolare, fatto salvo quanto previsto al successivo § 4.2.4, il **Gestore delle Segnalazioni** e il **Responsabile Whistleblowing** di volta in volta competente sono gli unici soggetti deputati ad accedere ai **Canali di Segnalazione interni** nonché a prendere visione del contenuto delle **Segnalazioni interne**, previa autorizzazione scritta da parte della **Società** ai sensi dell’art. 29 del GDPR, e dovrà adottare modalità idonee a prevenire la perdita, la distruzione e l’accesso non autorizzato alle **Segnalazioni interne**.

Ciascun componente del **Gestore delle Segnalazioni** e ogni **Responsabile Whistleblowing** autorizzato dovrà essere munito di credenziali di autenticazione personali per l’accesso alla piattaforma informatica dedicata all’invio delle **Segnalazioni interne**.

La **Segnalazione interna** presentata ad un soggetto non competente è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al **Gestore delle Segnalazioni**.

Ricevuta la **Segnalazione interna**, il **Gestore delle Segnalazioni**:

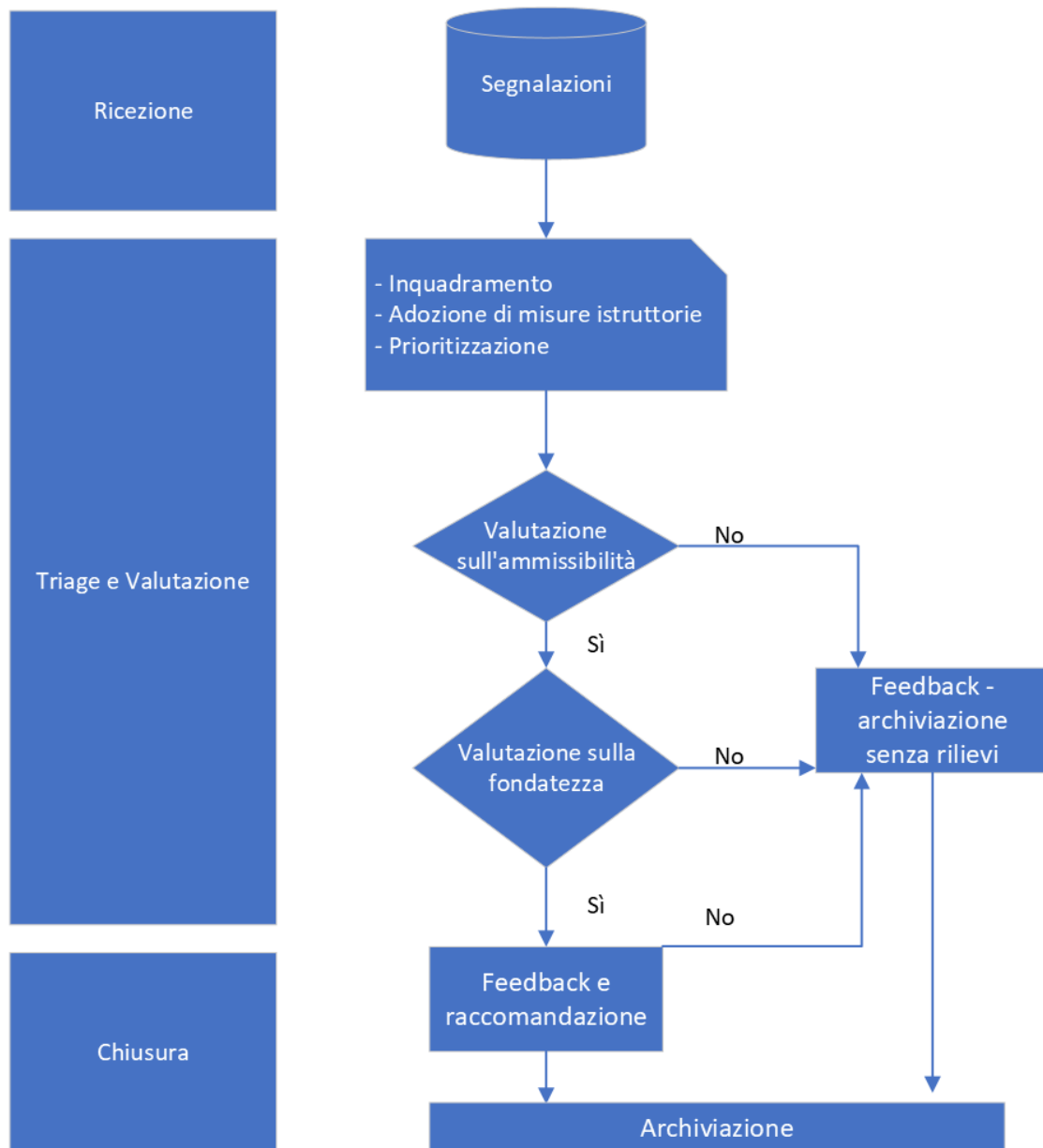
- entro sette giorni dalla data di ricezione, rilascia al **Segnalante** avviso di ricevimento della **Segnalazione interna**;

<sup>13</sup> Nel caso in cui la segnalazione sia riferita al Group HR Director (Nicola Alessi) e/o al Group Legal Manager (Carlo Sedona), la stessa dovrà essere indirizzata al Presidente dell’Organismo di Vigilanza.

<sup>14</sup> Nel caso in cui la segnalazione sia riferita al Group HR Director (Nicola Alessi) e/o al Group Legal Manager (Carlo Sedona), la stessa dovrà essere indirizzata al Presidente dell’Organismo di Vigilanza.

- assegna tempestivamente la Segnalazione al **Responsabile Whistleblowing** di volta in volta competente.

### 4.2.3 FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE



La gestione delle **Segnalazioni interne** avviene in conformità alle fasi nel seguito descritte:

- Ricezione e **Triage** (§4.2.4);
- Valutazione (§4.2.5);
- Chiusura (§4.2.7).

In ogni fase di gestione della **Segnalazione interna**, il **Responsabile Whistleblowing**:

- ove necessario, informa il **Segnalante** dello *status* della **Segnalazione interna** e di eventuali successivi *step* ad essa inerenti e/o conseguenti;
- garantisce la riservatezza dell'identità del **Segnalante** e delle informazioni contenute nelle **Segnalazioni interne**, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge e alle persone competenti a riceverle o a dar seguito alle **Segnalazioni interne** espressamente autorizzate;
- opera nel rispetto dei doveri di indipendenza e professionalità;
- garantisce l'accurata ed efficiente gestione di tutte le **Segnalazioni interne**.

#### 4.2.4 RICEZIONE E TRIAGE

Tutte le **Segnalazioni interne** sono oggetto di analisi preliminare da parte del **Gestore delle Segnalazioni** che ne valuta l'oggetto e procede alla assegnazione al **Responsabile Whistleblowing** di volta in volta competente in base all'oggetto della Segnalazione come segue:

Oggetto della Segnalazione	Gestore delle Segnalazioni	Responsabile Whistleblowing
<b>Segnalazione</b> interna avente ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del <b>Modello Organizzativo</b> e/o del <b>Codice Etico</b>	Gestore delle Segnalazioni (in persona di Group HR e Group Legal)	Organismo di Vigilanza della Società di riferimento
<b>Segnalazione interna</b> avente ad oggetto una <b>Violazione</b> diversa da quella indicata al punto precedente	Gestore delle Segnalazioni (in persona di Group HR e Group Legal)	Gestore delle Segnalazioni (in persona di Group HR e Group Legal)
<b>Segnalazione in ipotesi di conflitto di interessi</b> , avente ad oggetto una Violazione posta in essere dal <b>Gestore delle Segnalazioni</b>	Presidente dell'OdV (nel caso di OdV in forma collegiale) o Organismo di Vigilanza (nel caso di OdV in composizione monocratica)	Presidente dell'OdV (nel caso di OdV in forma collegiale) o Organismo di Vigilanza (nel caso di OdV in composizione monocratica)
<b>Segnalazione in ipotesi di conflitto di interessi</b> , in quanto effettuata dallo stesso <b>Gestore delle Segnalazioni</b> in persona di Group HR e Group Legal	Presidente dell'OdV (nel caso di OdV in forma collegiale) o Organismo di Vigilanza (nel caso di OdV in composizione monocratica)	Presidente dell'OdV (nel caso di OdV in forma collegiale) o Organismo di Vigilanza (nel caso di OdV in composizione monocratica)

Inoltre, qualora la **Segnalazione interna** sia riferita a:

- uno dei componenti del **Responsabile Whistleblowing**, questo si astiene dalla trattazione e dalla gestione della Segnalazione;
- tutti i componenti del **Responsabile Whistleblowing**, questi si astengono dalla trattazione e dalla gestione della Segnalazione e provvedono ad inoltrarla al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la **Segnalazione interna** sia di competenza di diversi **Responsabili Whistleblowing**, questi ultimi si coordineranno per la relativa gestione delle **Segnalazioni interne** nel rispetto della normativa di riferimento.

#### 4.2.5 VALUTAZIONE DELL'AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il **Responsabile Whistleblowing** effettua una prima disamina della **Segnalazione interna** al fine di valutare fin da subito se la **Segnalazione interna** risulta:

- palesemente inammissibile;
- non riguardante **Violazioni**.

In tali ipotesi, il **Responsabile Whistleblowing** comunica l'inammissibilità al **Gestore delle Segnalazioni** che procede a comunicare al **Segnalante** la circostanza 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 interna** e ad archiviare la **Segnalazione interna**.

#### 4.2.6 VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Qualora, da una prima disamina, la **Segnalazione interna** non risulti palesemente infondata, il **Responsabile Whistleblowing** procederà alla attività istruttoria e di accertamento. Al fine di effettuare tutte le necessarie verifiche sulla **Segnalazione interna** ricevuta, il **Responsabile Whistleblowing** può:

- i. acquisire dal **Segnalante** ulteriori informazioni e/o documentazione a sostegno dei fatti segnalati (anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti);
- ii. procedere all'audizione della **Persona coinvolta** ovvero, su sua richiesta, sentirla tramite procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- iii. valutare di suggerire al Consiglio di Amministrazione l'adozione di **misure preliminari** idonee a contenere eventuali rischi (ad es. sospensione della **Persona coinvolta**, misure atte ad evitare l'inquinamento probatorio);
- iv. avvalersi del supporto dei Responsabili di specifiche Funzioni aziendali, ovvero – se ritenuto opportuno – anche di consulenti esterni il cui coinvolgimento sia funzionale all'attività di verifica ed accertamento, fermo restando il rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali.

In ogni caso:

- qualora il **Segnalante** venisse in possesso di ulteriori informazioni o documenti a sostegno di fatti oggetto di **Segnalazione interna**, può comunicarli tramite i **Canali di Segnalazione interni** indicati al precedente § 4.2.2;
- il **Gestore delle Segnalazioni** fornirà riscontro alla **Segnalazione interna** 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 interna**.

#### 4.2.7 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

L'attività istruttoria e di accertamento dovrà essere conclusa entro un termine adeguato in funzione dell'ambito e della complessità delle attività di indagine ed accertamento da svolgere.

Qualora, a conclusione della fase di analisi, emerga:

- l'assenza di fatti sufficientemente circostanziati o l'infondatezza della **Segnalazione interna**, il **Responsabile Whistleblowing** darà comunicazione scritta dell'esito dell'istruttoria al **Gestore delle Segnalazioni**, che provvederà all'archiviazione della **Segnalazione interna**, informandone il **Segnalante** (archiviazione senza rilievi);
- la fondatezza in via definitiva della **Segnalazione interna**, il **Responsabile Whistleblowing** darà comunicazione scritta dell'esito dell'istruttoria al **Gestore delle Segnalazioni** che, in relazione alla natura della **Segnalazione interna**, provvederà (nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e previa verifica della prestazione del consenso da parte del **Segnalante**) a informare circa gli esiti dell'accertamento:
  - I. il titolare del potere disciplinare, per l'eventuale adozione di ogni opportuna iniziativa;
  - II. il Segnalante, cui fornisce riscontro entro tre mesi dalla data della trasmissione dell'avviso di ricevimento della Segnalazione, o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Qualora la **Violazione** sia di particolare gravità ovvero riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, il **Gestore delle Segnalazioni** informa gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione o e/o il Collegio Sindacale, laddove nominato, e, qualora sia il caso, informa i soci della **Società**.

#### 4.2.8 MONITORAGGIO E AZIONI CORRETTIVE

È responsabilità del superiore gerarchico della **Persona coinvolta** (se presente, in caso contrario, del Consiglio di Amministrazione) vigilare sull'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive emesse.

Il **Responsabile Whistleblowing** monitora l'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive informando il Consiglio di Amministrazione dei relativi sviluppi.

Il **Gestore delle Segnalazioni/ Responsabile Whistleblowing**, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali, riporta annualmente al Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo informazioni relative alla gestione delle **Segnalazioni interne** nonché sul generale funzionamento della presente procedura, sì da permettergli di valutare l'efficacia del sistema di gestione delle **Segnalazioni interne**.

#### 4.2.9 TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI

I dati personali – ivi comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari - comunicati nell'ambito della **Segnalazione interne** saranno trattati nel rispetto delle previsioni di cui al **GDPR** come meglio descritto nell'**Informativa Privacy** pubblicata sulla piattaforma informatica.

Le **Segnalazioni interne** non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del **Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del **Segnalante**, a persone diverse dal **Gestore delle Segnalazioni/ Responsabile Whistleblowing** e da altre persone specificatamente autorizzate dal Titolare.

In particolare, il **Gestore delle Segnalazioni/ il Responsabile Whistleblowing** dovrà consegnare al **Segnalante** o verificare che sia stata consegnata, per conto del titolare del trattamento, l'**Informativa** e acquisire i consensi nei casi previsti dal D.Lgs. 24/2023.

In particolare, nelle seguenti ipotesi il **Responsabile Whistleblowing** dovrà acquisire i seguenti consensi:

- a) alla documentazione della **Segnalazione interna** mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione o all'ascolto oppure mediante verbale qualora, su richiesta del Segnalante, la stessa è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestione delle Segnalazioni;
- b) alla rivelazione dell'identità del **Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle **Segnalazioni interne**;
- c) alla rivelazione dell'identità del **Segnalante** nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla **Segnalazione interna** e la conoscenza dell'identità del **Segnalante** sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La tutela dell'identità del **Segnalante** e delle **Persone Coinvolte** è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della **Segnalazione interna**.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica **Segnalazione interna**, ove possibile, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La **Persona Coinvolta** non può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del **Segnalante**.

#### 4.2.10 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Obiettivo della conservazione ed archiviazione della documentazione è quello di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

Il **Gestore delle Segnalazioni** e/o il **Responsabile Whistleblowing** è tenuto a conservare tutta la documentazione a supporto della **Segnalazione interna** per il tempo necessario all'espletamento delle attività di valutazione in formato digitale tramite il software della piattaforma utilizzata e/o in formato cartaceo (nel caso di segnalazione orale) utilizzando modalità idonee a prevenirne la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato.

Le **Segnalazioni interne** e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della **Segnalazione interna** e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di **Segnalazione interna**, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione di cui alla normativa privacy.

#### 4.3 SEGNALAZIONE ESTERNA

Nel caso in cui il **Segnalante**:

- abbia da segnalare che il **Canale di Segnalazione interno** implementato dalla **Società** non sia attivo ovvero, anche se attivato, non sia conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023;
- abbia già effettuato una **Segnalazione interna** e questa non abbia avuto seguito nei termini previsti; oppure
- abbia fondati motivi per ritenere che, se presentasse una **Segnalazione interna**, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa **Segnalazione interna** potrebbe comportare il rischio di **Ritorsioni**;

- abbia fondati motivi per ritenere che la **Violazione** possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;
- abbia fondati motivi per ritenere che sia il **Gestore delle Segnalazioni** sia il **Responsabile Whistleblowing** versino in un'ipotesi di conflitto di interessi (a titolo esemplificativo, nel caso in cui la **Segnalazione** abbia ad oggetto una Violazione posta in essere dal **Gestore delle Segnalazioni** / **Responsabile Whistleblowing** ovvero nel caso in cui questi ultimi vogliano effettuare una Segnalazione riferita ai soggetti deputati a riceverla);

il **Segnalante** medesimo può effettuare una **Segnalazione esterna** all'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'Italia (ANAC), in forma scritta, attraverso le piattaforme informatiche o gli altri mezzi implementati dall'ANAC, o in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o il sistema di messaggistica vocale registrata implementato dall'organismo/autorità nazionale. L'ANAC deve garantire la massima riservatezza dell'identità del **Segnalante**, della **Persona coinvolta** e di quella altrimenti menzionata nella **Segnalazione**, nonché del contenuto della **Segnalazione** e della relativa documentazione.

In ogni caso, i soggetti che hanno subito una Ritorsione hanno la facoltà di darne comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che, ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 24/2023, è tenuta a informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Le previsioni di cui al presente paragrafo non si applicano nel caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni diverse da quelle indicate alle lettere b) – e) del § 4.1.

#### 4.4 DIVULGAZIONI PUBBLICHE

---

Può effettuare una **Divulgazione Pubblica** il **Segnalante** che:

- abbia previamente effettuato una **Segnalazione interna** ed una **Segnalazione esterna** ovvero abbia effettuato direttamente una **Segnalazione esterna** alle condizioni e con le modalità previste dagli artt. 4 e 7 del D.Lgs. 24/2023 cui non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli artt. 5 e 8 del D.Lgs. 24/2023 (*i.e. 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**, ovvero *entro sei mesi* in caso di **Segnalazione esterna** se ricorrono giustificate e motivate ragioni); oppure
- abbia fondato motivo di ritenere che la **Violazione** possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la **Segnalazione esterna** possa comportare il rischio di **Ritorsioni** o possa non avere efficacia 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 esterna** possa essere colluso con l'autore della **Violazione** o coinvolto nella **Violazione** stessa.

Le previsioni di cui al presente paragrafo non si applicano nel caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni diverse da quelle indicate alle lettere b) – e) del § 4.1.



## 5 MISURE DI PROTEZIONE

### 5.1 CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Le misure di protezione si applicano nelle seguenti ipotesi:

- a) se al momento della **Segnalazione** o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della **Divulgazione Pubblica**, il **Segnalante** (o denunciante) aveva fondato motivo di ritenere che le **Informazioni sulle Violazioni** segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo (§ 4.1);
- b) se la **Segnalazione** o **Divulgazione Pubblica** è stata effettuata secondo le modalità indicate nella presente procedura;
- c) nei casi di **Segnalazione**, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazione Pubblica** anonima, se il **Segnalante** è stato successivamente identificato e/o ha subito **Ritorsioni**.

Misura	Riferimento normativo e descrizione
<b>Divieto di atti ritorsivi</b>	Il divieto è previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato. <sup>15</sup> Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.
<b>Protezione delle Ritorsioni</b>	Ciò posto, coloro che ritengano di aver subito una <b>Ritorsione</b> per il fatto di aver effettuato una <b>Segnalazione</b> , denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o <b>Divulgazione Pubblica</b> devono darne notizia al <b>Gestore delle Segnalazioni</b> che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Consiglio di Amministrazione.  Il Consiglio di Amministrazione valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della <b>Ritorsione</b> e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della <b>Ritorsione</b> .  L'organo dirigente o altro ente individuato, eventualmente avvalendosi della Funzione Group HR e del consulente incaricato, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti di colui che ha operato la <b>Ritorsione</b> , e informa tempestivamente il <b>Gestore delle Segnalazioni</b> . Nel caso in cui la (presunta o accertata) <b>Ritorsione</b> sia contestata a uno o più componenti dell'organo dirigente o dell'altro ente individuato, il <b>Gestore delle Segnalazioni</b> informa il Consiglio di Amministrazione.

<sup>15</sup> L'Art. 17 co. 1 "Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione" si riferisce a:

- a) i **Segnalanti**;
- b) i **Facilitatori**;
- c) le persone del medesimo **Contesto Lavorativo** del **Segnalante** che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- d) i colleghi di lavoro del **Segnalante** che lavorano nel medesimo **Contesto Lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e attuale ;
- e) gli enti di proprietà del **Segnalante** o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo **Contesto Lavorativo** delle predette persone.



Misura	Riferimento normativo e descrizione
	In ogni caso, i soggetti che hanno subito una <b>Ritorsione</b> hanno la facoltà di farne comunicazione all'ANAC.
<b>Obblighi di riservatezza</b>	L'obbligo di riservatezza è previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato.

## 5.2 TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA

Le **Persone coinvolte** sono tutelate per quanto attiene sia alla confidenzialità delle **Segnalazioni**, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazione Pubblica** che li riguardano e delle eventuali indagini svolte sia alla protezione degli stessi da eventuali **Segnalazioni**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** ritorsive e/o diffamatorie.

A tale scopo, come indicato al successivo §6, sono rigorosamente vietate le **Segnalazioni**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** diffamatorie o calunniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del **Segnalante**.

## 6 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Conformemente a quanto previsto dall'art. 4 comma 2 e dall'art. 5 comma 1 lett. e) del D.Lgs. 24/2023, ogni Società del Gruppo Argea promuove e garantisce la diffusione e la conoscenza della presente Procedura mediante pubblicazione sul sito web istituzionale della Società e mediante pubblicazione sulla piattaforma informatica dedicata all'invio delle Segnalazioni.

Inoltre:

- la presente Procedura è comunicata a tutte le risorse aziendali quale parte integrante del Modello Organizzativo;
- al fine di creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal D.Lgs. 24/2023, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno delle Società, queste ultime organizzano sessioni formative per il personale finalizzate anche alla diffusione della conoscenza della normativa di cui alla presente Procedura, e in particolare sulle tematiche esposte a tutto il personale interno (ivi compresa la disciplina sul trattamento dei dati personali).

Inoltre, con cadenza periodica ovvero in caso di aggiornamenti normativi in merito alle disposizioni rilevanti e applicabili relativamente alla gestione delle Segnalazioni, le Società effettuano attività di formazione specifica al **Gestore delle Segnalazioni**/del **Responsabile Whistleblowing** e degli altri soggetti eventualmente coinvolti, per assicurare che le Segnalazioni ricevute siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili e avrà ad oggetto, fra le altre tematiche, quelle inerenti a:

- aspetti normativi;
- procedure e presupposti;
- principi generali e di comportamento.

## 7 SISTEMA DISCIPLINARE

È prevista l'instaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile in caso di violazione della presente procedura e, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023, quando la **Società** accerta che:

- è stata commessa una **Violazione**;
- sono state commesse **Ritorsioni**;
- la **Segnalazione** è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- il **Segnalante** ha presentato una **Segnalazione, Divulgazione Pubblica** o denuncia all'autorità giudiziaria con dolo o colpa grave;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle **Segnalazioni interne** ricevute.

In caso di **Violazione** per condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del **Modello Organizzativo**, il procedimento disciplinare instaurato seguirà quanto previsto nel **Modello Organizzativo** delle singole Società del Gruppo.

Resta ferma la responsabilità penale e civile del **Segnalante** o denunciante che effettui **Segnalazioni, Divulgazione Pubblica** o denuncia all'autorità giudiziaria infondate con dolo o colpa grave.

In particolare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del **Segnalante** o denunciante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le misure di protezione non sono garantite e al **Segnalante** o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare per la tutela della **Società** e della **Persona coinvolta** nonché iniziative risarcitorie.

Non è punibile – e non è considerato responsabile né civilmente né in via amministrativa - il **Segnalante** o denunciante che riveli o diffonda **Informazioni sulle Violazioni** coperte dall'obbligo di segreto 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**, 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**; il tutto limitatamente ai comportamenti, agli atti o alle omissioni strettamente necessari a rivelare la **Violazione**.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del **Segnalante** non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti 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 del **Segnalante** sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la **Segnalazione** sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del **Segnalante** alla rivelazione della propria identità. Il **Gestore delle Segnalazioni** sarà tenuto a:

- verificare la presenza del consenso / all'acquisizione del consenso scritto del **Segnalante**;
- comunicare per iscritto al **Segnalante** le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La **Società**, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede a comminare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni della presente procedura.

### 7.1.1 DIPENDENTI E AMMINISTRATORI

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dalla presente procedura ad opera dei dipendenti/amministratori della **Società** costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Le violazioni della presente procedura da parte dei componenti degli organi sociali della **Società** dovranno essere comunicate al **Gestore delle Segnalazioni** / Consiglio di Amministrazione, che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

### 7.1.2 SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da **Soggetti Terzi** in violazione delle previsioni della presente procedura potrà determinare anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della **Società** qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.