

# F.lli Zangheri & C. Srl

## PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Adottata in data [•] 2023

## Sommario

1. CHI può segnalare .....	3
2. COSA segnalare .....	4
3. COME segnalare .....	<a href="#">54</a>
3.1 Il Canale Interno di segnalazione – la Piattaforma Whistleblowing di F.Ili Zangheri.....	<a href="#">54</a>
3.2 Altri canali interni di segnalazione .....	5
3.3 Il Canale Esterno di segnalazione – la Piattaforma ANAC .....	<a href="#">65</a>
3.4 La divulgazione pubblica.....	6
4. Le tutele .....	6
5. L’informativa e il processo di gestione delle segnalazioni.....	8
5.1 L’informativa al Segnalante .....	8
5.2 L’informativa al Segnalato .....	8
5.3 Il Processo di gestione delle segnalazioni.....	8
6. Il trattamento dei dati personali .....	<a href="#">98</a>

Per contribuire alla prevenzione di illeciti, condotte attuate in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (“**Modello 231**”), del Codice Etico e, in generale, violazioni o irregolarità interne delle procedure aziendali adottate, nonché di leggi o regolamenti nazionali o europei, la F.Ili Zangheri & C. S.r.l. (“**F.Ili Zangheri**” o “**Società**”) ha adottato un **Sistema di segnalazione**, finalizzato a permettere la segnalazione da parte del personale di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme sopra citate.

Il Sistema e il processo di gestione delle segnalazioni sono attuati in conformità al Decreto Legislativo n. 24/2023, la cosiddetta 'Legge sul *Whistleblowing*'.

Il processo di gestione delle segnalazioni - parte integrante del Modello 231 - prevede la trasmissione e ricezione delle segnalazioni in **forma esplicita**, conferendo le proprie generalità, o anche in **forma anonima**, senza rivelare la propria identità.

Tutte le segnalazioni ricevute verranno trattate in conformità alla legge nella più ampia tutela delle persone coinvolte.

Nel caso di segnalazioni non anonime, F.Ili Zangheri assicura la riservatezza dell'identità di chi effettua la segnalazione (“**Segnalante**”) e vieta ogni forma di ritorsione o discriminazione nei confronti di chiunque abbia fatto una segnalazione o di chiunque sia ad essa connessa.

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione se adeguatamente circostanziate con tutti gli elementi informativi utili per verificarle, indipendentemente dalla conoscenza del Segnalante. Sarà comunque possibile dichiarare la propria identità in un secondo momento.

Per facilitare l'invio e il trattamento delle segnalazioni si mette a disposizione dei destinatari del Sistema, il Canale interno di segnalazione costituito da piattaforma informatica (“**Piattaforma**”) dedicata tramite il sito <https://ipir.whistlelink.com/>.

### 1. **CHI** può segnalare

Le segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale della società F.Ili Zangheri sia da esterni, in particolare:

<b>lavoratori subordinati</b>	ad esempio, dipendenti, a tempo indeterminato o determinato, a tempo parziale, con rapporto di somministrazione, apprendistato, prestazione occasionale, lavoro accessorio o intermittente
<b>lavoratori autonomi</b>	ad esempio, lavoratori con rapporti di prestazione d'opera o servizio, o professionisti iscritti in appositi albi per l'esercizio di professione intellettuale, agenti e rappresentanti di commercio, lavoratori con rapporti di collaborazione con prestazioni personali e continuative organizzate dal committente (cd. etero-organizzazione)
<b>lavoratori o i collaboratori</b>	come fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi
<b>liberi professionisti e i consulenti</b>	coloro che prestano la propria attività professionale
<b>volontari e i tirocinanti</b>	coloro che prestano la propria attività retribuita o non

	retribuita
<b>azionisti</b>	coloro che detengono azioni della Società
<b>persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza</b>	ad esempio, componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure componenti degli Organismi di vigilanza (ODV) o del Collegio Sindacale

## 2. COSA segnalare

Le segnalazioni possono avere ad oggetto fatti già accaduti o che verosimilmente potrebbero accadere, anche meramente omissivi, riferibili a persone della F.lli Zangheri o a terzi, che possano integrare **illeciti, irregolarità o condotte in violazione** del Modello 231 e delle procedure che ne costituiscono attuazione, del Codice Etico, ed in generale delle procedure aziendali adottate, nonché di leggi o regolamenti nazionali o europei (es. in materia di tutela dell'ambiente, antitrust, riciclaggio, ecc.) o comunque condotte tali ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale, al F.lli Zangheri.

Le segnalazioni devono essere effettuate tempestivamente rispetto alla conoscenza dei fatti in modo da renderne concretamente possibile la verifica.

Per consentire le verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti, è preferibile che le segnalazioni contengano le seguenti informazioni:

- le **generalità della persona che effettua la segnalazione** con indicazione della posizione o funzione svolta all'interno della Società, fatto salvo quanto previsto al capitolo successivo per le segnalazioni anonime;
- una **chiara e completa descrizione dei fatti** oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le **circostanze di tempo e di luogo** in cui sono avvenuti i fatti segnalati;
- se conosciute, le **generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha realizzato i fatti segnalati** (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- **identificazione di eventuali altri soggetti** che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- **eventuali documenti**, anche di natura digitale che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa essere utile a chiarire fatti e protagonisti;
- i riferimenti di altre **persone testimoni** dei fatti o delle situazioni segnalate.

Sono escluse le comunicazioni, doglianze, rivendicazioni, istanze che hanno ad oggetto tematiche differenti da quelle delle segnalazioni.

**Le segnalazioni non devono, né possono, riguardare rimostranze di carattere personale, rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione Risorse Umane con riferimento al CCNL applicato.**

**Del pari, le segnalazioni non devono, né possono, riguardare lamentele o disservizi di natura commerciale.**

La Piattaforma propone un percorso guidato con l'indicazione specifica delle tematiche che possono formare oggetto di segnalazione ai sensi di legge e della presente Procedura.

### 3. **COME segnalare**

#### 3.1 **Il Canale Interno di segnalazione – la Piattaforma Whistleblowing di F.Ili Zangheri**

La Piattaforma whistleblowing è lo strumento preferenziale per l'invio e la gestione delle segnalazioni, in quanto maggiormente idoneo a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante e assicurare adeguate misure di sicurezza delle informazioni.

Attraverso la piattaforma è possibile:

- inviare una segnalazione
- modificare o aggiornare una segnalazione inviata
- consultare lo stato di una segnalazione inviata
- ricevere riscontro sugli esiti delle verifiche, laddove il Segnalante abbia fornito la sua identità.

Inoltre, la piattaforma consente di:

- separare i dati identificativi del Segnalante dal contenuto della segnalazione prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima;
- mantenere riservato il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa, consentendo l'accesso ai soli soggetti autorizzati;
- adottare protocolli sicuri per il trasporto dei dati in rete nonché l'utilizzo di strumenti di crittografia per il contenuto della segnalazione e dell'eventuale documentazione allegata;
- interagire con il Segnalante, garantendone l'anonimato.

La gestione del Canale interno di segnalazione è affidata all'Ufficio Whistleblowing, un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato.

#### 3.2 **Altri canali interni di segnalazione**

Resta ferma la possibilità di segnalazioni attraverso altri canali interni, le quali potranno essere indirizzate, in forma scritta o orale, alternativamente al proprio superiore gerarchico, al Responsabile della Direzione Risorse Umane, all'Organismo di Vigilanza.

Per tali casi si rimanda alle specifiche indicazioni riportate nelle politiche aziendali (Politica di gestione delle Risorse Umane, Modello 231).

**In difetto di espressa differente indicazione, qualsiasi segnalazione pervenuta da parte di una Persona Segnalante si presume effettuata nell'ambito della tutela prevista dal D.Lgs. 24/2023.**

Al fine di osservare il rispetto della disciplina sulle segnalazioni e garantire la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, tutte le segnalazioni ricevute, anche attraverso tali canali alternativi, sono registrate nel Canale interno di segnalazione.

Una volta che la segnalazione è registrata nella Piattaforma, non è consentito l'utilizzo successivo di supporti analogici o digitali diversi dal Sistema, essendo tutto il processo di gestione delle segnalazioni completamente integrato nella Piattaforma.

### 3.3 Il Canale Esterno di segnalazione – la Piattaforma ANAC

I segnalanti possono utilizzare il Canale esterno predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del Canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Va precisato che ANAC:

- NON tutela diritti e interessi individuali;
- NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del Segnalante, né può incidere, se non in via indiretta e mediata, sulle medesime;
- NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia;
- NON fornisce rappresentanza legale o consulenza al Segnalante.

### 3.4 La divulgazione pubblica

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti dalla legge in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## 4. Le tutele

Nel rispetto delle previsioni di legge F.lli Zangheri:

- **assicura la riservatezza** dell'identità del Segnalante.

Il sistema separa i dati identificativi del Segnalante dal contenuto della segnalazione in modo che il contenuto sia visibile in modalità anonima.

L'eventuale e successiva associazione all'identità del Segnalante è utilizzata soltanto nei casi previsti dalla legge.

Grazie all'utilizzo di un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento di dati riservati, il codice identificativo univoco, ottenuto a seguito della segnalazione registrata sulla piattaforma,

consente al Segnalante di "dialogare" con F.lli Zangheri in modo anonimo e spersonalizzato senza possibilità, per il ricevente o altri soggetti, di rintracciare l'origine della segnalazione. L'identità del Segnalante non può essere rivelata (nel caso di avvio di un procedimento disciplinare in cui l'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, il Segnalante potrà decidere se dare o meno il proprio consenso alla rivelazione della sua identità affinché la sua segnalazione sia utilizzabile ai fini del procedimento).

- **assicura la riservatezza** del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione in ogni fase di gestione della segnalazione.

I soggetti a qualsiasi titolo coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti, nei limiti previsti dalla legge, alla **riservatezza** in merito all'esistenza e al contenuto della segnalazione e all'attività compiuta al riguardo e garantiscono la riservatezza sull'identità del Segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Ai sensi dell'articolo 2-undecies del Codice Privacy (in attuazione dell'articolo 23 del GDPR), la segnalazione è sottratta ai diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

Essa non può essere, pertanto, oggetto di accesso, visione né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti.

- **vieta ogni forma di ritorsione o discriminazione** nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione e di terzi connessi al Segnalante e adotta le misure volte a tutelare i diritti dei soggetti segnalati.

**Costituiscono ritorsioni:**

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

Le misure di protezione **sono assicurate al Segnalante e anche:**

- a) ai facilitatori (ovvero la persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## **5. L'informativa e il processo di gestione delle segnalazioni**

### **5.1 L'informativa al Segnalante**

A ciascuna segnalazione sarà assegnato un numero del caso univoco e il Segnalante riceverà un codice di verifica a conferma della ricezione della segnalazione.

Il Segnalante riceverà la conferma entro sette giorni dall'avviso di ricevimento della segnalazione e potrà usare il codice di verifica per inserire ulteriori informazioni o ricevere aggiornamenti sul caso.

Entro 90 giorni l'azienda fornirà informazioni in merito alla modalità di gestione del caso, ovvero la sua prosecuzione o il suo esito, visualizzabile dal Segnalante con il codice di verifica.

### **5.2 L'informativa al Segnalato**

La persona segnalata è informata dell'esistenza e del contenuto della segnalazione, di cui può acquisire copia (senza evidenza del nominativo del Segnalante) e degli esiti degli accertamenti svolti, fatte salve le cautele e le misure di protezione volte a escludere un pregiudizio delle finalità e degli interessi coinvolti.

### **5.3 Il Processo di gestione delle segnalazioni**

Tutte le segnalazioni sono ricevute ed esaminate dall'Ufficio Whistleblowing, il quale è competente a conoscere i fatti illeciti segnalati anche al fine di predisporre eventuali azioni volte a rafforzare le misure di prevenzione degli eventi.

Nello specifico, l'Ufficio Whistleblowing di F.Ili Zangheri:

- 1) riceve ed esamina tutte le segnalazioni pervenute attraverso il Canale di segnalazione interno;
- 2) gestisce tutte le Segnalazioni afferenti a condotte illecite, violazioni pertinenti all'attività aziendale e qualsiasi altra violazione delle norme che possa avere impatto (ad esempio sanzionatorio, patrimoniale, reputazionale, ecc.) sulla Società;
- 3) esercita la propria attività nel rispetto dei principi di tutela e degli obblighi di riservatezza ai sensi del D.Lgs. 24/2023;



In base alla legislazione vigente, l'Ufficio svolgerà una valutazione iniziale della segnalazione per stabilirne l'idoneità.

Se la segnalazione, all'esito di una verifica preliminare, risulta circostanziata vengono svolte le attività istruttorie, per accertare la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Entro 90 giorni l'Ufficio fornirà informazioni in merito alla modalità di gestione del caso.

La piattaforma consente di interloquire con il Segnalante e di rendicontare lo stato di avanzamento dell'istruttoria, se avviata, nel rispetto di quanto indicato in materia e della normativa vigente.

## **6. Il trattamento dei dati personali**

Nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni i dati personali sono trattati nel rispetto della normativa vigente in materia (Regolamento EU 679/2016 e D.Lgs. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018).

F.lli Zangheri fornisce agli interessati specifica informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE, a coloro che interagiscono con il Sito e la Piattaforma, sia per la semplice consultazione che per l'utilizzo del Canale e dei servizi messi a disposizione per le segnalazioni, alla quale si rimanda come per legge.