

BEAUTYNOVA

WHISTLEBLOWING POLICY

Adottata dal Consiglio di Amministrazione in data (18/06/2025)

Versione	Data	Approvata da	Descrizione degli aggiornamenti
01	18/06/2025	C.d.A.	Approvazione

INDICE

1. PREMESSA	3
2. RIFERIMENTI.....	3
3. DEFINIZIONI.....	4
4. I SOGGETTI SEGNALANTI.....	6
5. L’OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
6. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE	8
6.1 Segnalazione in buona fede.....	8
6.2 Segnalazioni in mala fede.....	8
7. MODALITA’ DI SEGNALAZIONE	9
7.1 Segnalazione Interna	9
7.2 Segnalazione esterna e Divulgazione pubblica	9
7.3 Segnalazione anonima.....	10
8. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	10
9. LE MODALITA’ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	11
10. LE TUTELE DEL SEGNALANTE.....	14
11. TUTELE DEL SEGNALATO	16
12. MISURE SANZIONATORIE.....	17
13. AGGIORNAMENTO	17
14. DIFFUSIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE	17

1. PREMESSA

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il **D.Lgs. n. 24/2023** (di seguito anche “**Decreto Whistleblowing**” o solo “**Decreto**”) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. *Whistleblower*).

Per “Whistleblowing”, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, posti in essere in violazione di quanto disposto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico oppure di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, effettuata da parte di un soggetto, che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (di seguito “**Whistleblowing Policy**” o “**Policy**”), si intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell’ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Pertanto, scopo della Policy è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

2. RIFERIMENTI

Di seguito si riportano i principali riferimenti rilevanti ai fini della presente Policy:

- 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;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali;

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 “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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Linee Guida Confindustria guida operativa per gli enti privati;
- D.Lgs. 231/2001, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, adottato da BeautyNova;
- Codice Etico.

3. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Policy, i termini elencati assumono il significato di seguito specificato:

Destinatari	Personale dipendente assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i <i>business partner</i> , anche prima che il rapporto giuridico con la società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.
Società	BeautyNova S.p.A.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Facilitatore	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.

Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.
Codice Etico	Documento con cui la società afferma, in attuazione dei valori di legalità, lealtà, onestà e professionalità, i principi e le regole di comportamento che il proprio personale dipendente, gli esponenti dei propri organi di amministrazione e controllo, i fornitori, consulenti, <i>partners</i> e coloro che intrattengono rapporti, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente con essa, sono tenuti a rispettare nello svolgimento delle loro attività in favore della stessa.
Organismo di Vigilanza ("OdV")	L'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.
Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse dalla Società, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazioni anonime	Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al par. 6.2.
Segnalazioni in malafede	Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al par. 6.1.

Segnalazione non rilevante	Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società, avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute dalla Società che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle condotte di cui al par. 4.

4. I SOGGETTI SEGNALANTI

In conformità con quanto previsto dall'articolo 3 del Decreto Whistleblowing, possono presentare una segnalazione i seguenti soggetti, ovvero i Segnalanti:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori part-time e i collaboratori, i prestatori di lavoro occasionale;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori della Società, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti della Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- i lavoratori cessati, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il periodo in cui prestavano la propria attività lavorativa per la Società;
- i soggetti che hanno acquisito le informazioni sulle violazioni durante il periodo di prova;
- i soggetti non ancora assunti, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante le fasi precontrattuali o nel processo di selezione.

La Società, in linea con quanto disposto dall'art. 3 comma 5 del Decreto Whistleblowing, garantisce la tutela e la protezione oltre che dei Segnalanti, come anzidetti, anche dei soggetti

che assistono il Segnalante durante il processo di segnalazione, quali Facilitatori, la cui identità si mantiene riservata, nonché di soggetti connessi con il Segnalante, quali colleghi/familiari, ovverosia persone del medesimo contesto lavorativo che sono legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, o che abbiano con esso rapporti abituali e correnti.

La Società garantisce, altresì, la tutela e la protezione agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa effettua una prestazione lavorativa, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

5. L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera a) del Decreto Whistleblowing, può costituire oggetto di segnalazione:

- un comportamento o una situazione contrari al Modello 231, al Codice Etico o a regolamenti, direttive, *policy* e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea¹.

¹ Da intendersi come:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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 europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Eventuali Segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi ineseguibili e, pertanto, saranno archiviate. In particolare, non sono rilevanti le Segnalazioni:

	relative a situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
	aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
	fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
	aventi finalità puramente diffamatorie o calunniöse;
	aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;
	relative ad informazioni già di dominio pubblico.

6. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE

6.1 SEGNALAZIONE IN BUONA FEDE

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

6.2 SEGNALAZIONI IN MALA FEDE

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare **volutamente** futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni

deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l’adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

7. MODALITA’ DI SEGNALAZIONE

7.1 SEGNALAZIONE INTERNA

In conformità con quanto disposto dall’art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Società ha predisposto un canale interno di segnalazione costituito dalla **piattaforma informatica dedicata Zucchetti My Whistleblowing**, a libero accesso da parte dei Segnalanti, raggiungibile tramite *link* <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/beautynova/14951> pubblicato sul sito *web* istituzionale della Società, che consente la presentazione delle Segnalazioni per iscritto attraverso la compilazione di *form online* oppure oralmente (lasciando un messaggio vocale).

Su richiesta del Segnalante, potrà essere fissato un **incontro diretto** con il gestore delle Segnalazioni. A tal fine, il Segnalante dovrà far pervenire la propria richiesta di incontro tramite la medesima piattaforma informatica.

7.2 SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all’**ANAC** (Autorità Nazionale Anticorruzione) tramite il canale di segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità se:

- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può procedere tramite **Divulgazione Pubblica** se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;

- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

7.3 SEGNALAZIONE ANONIMA

Verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni **anonime**, purché **adeguatamente circostanziate e dettagliate**.

Le Segnalazioni anonime limitano la possibilità per la Società di investigare efficacemente in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante. La Società considera, tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, la gravità della Violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della Violazione da fonti attendibili.

8. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni sono, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, **circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti**, in modo da consentire al gestore delle Segnalazioni di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato. Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo *e-mail*, numero di telefono).

Che cosa contiene la Segnalazione?

	chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione
	ogni informazione e ogni indicazione utile volta a individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la violazione e a cui si riferisce la Segnalazione
	natura, il contesto di riferimento e ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto della Segnalazione
	circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all'oggetto della Segnalazione

✓	ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della Segnalazione
✓	allegazione documentale o probatoria a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione

È raccomandato allegare ove disponibile opportuna documentazione a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

9. LE MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

a. Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare

La Società ha individuato, quale **gestore delle segnalazioni**, l'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale (in seguito anche solo "**Gestore**").

Il Gestore ha accesso esclusivo ai canali dedicati alla ricezione delle Segnalazioni, che vengono gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato.

Per ciascuna Segnalazione, la piattaforma informatica *My Whistleblowing* richiede al Segnalante di compilare con i propri dati personali (i.e. nome, cognome e un indirizzo *mail* personale) il *form* per ricevere le credenziali univoche di accesso; il Segnalante riceverà in automatico tramite *mail* le credenziali univoche di accesso, che gli permetteranno di accedere alla piattaforma e compilare l'apposito *form* per inviare la Segnalazione.

Il Gestore sottopone ad un primo vaglio la verosimiglianza e la credibilità della condotta oggetto di Segnalazione, svolgendo un'analisi atta a verificare la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per potere approfondire la Segnalazione (anche tramite richiesta di ulteriori informazioni al Segnalante, ove non sia rimasto anonimo).

A seguito di tale analisi, il Gestore decide se dar luogo ad ulteriori approfondimenti con avvio formale della istruttoria, richiedendo al Segnalante, se necessario, integrazioni, ovvero procedere alla chiusura e all'archiviazione della Segnalazione.

b. Accertamento e comunicazione dell'esito

La fase di accertamento ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta.

Il Gestore effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire circostanze utili ai fini dell'accertamento dei fatti riportati, anche al fine di valutare eventuali azioni rimediali.

Il Gestore può, inoltre, avvalersi del supporto e della collaborazione di consulenti esterni quando, per la natura e la complessità delle verifiche, nonché per l'oggetto della Segnalazione, risulti necessario un loro coinvolgimento. Tali soggetti sono tenuti agli stessi obblighi di tutela del Segnalante e del Segnalato sopra previsti.

Qualora nel corso dell'accertamento emergessero elementi oggettivi comprovanti la "mancanza di buona fede" da parte del Segnalante, il Gestore ne dà immediata comunicazione all'organo amministrativo per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie.

All'esito dell'attività istruttoria, accertata la fondatezza della Segnalazione, il Gestore redige una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'organo amministrativo l'adozione di azioni sanzionatorie, ovvero la predisposizione di eventuali azioni correttive.

In ogni caso, il Gestore predispone periodicamente una relazione riepilogativa delle indagini effettuate nel periodo e delle evidenze emerse, condividendola con l'Organo amministrativo della Società.

c. Archiviazione

La decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata in **apposito report** contenente la data di creazione della Segnalazione, lo stato di avanzamento dell'istruttoria, nonché eventuali motivi dell'archiviazione. Il report è condiviso con l'organo amministrativo.

La Segnalazione è archiviata se:

	non è rilevante;
	si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;

	è stata effettuata in mala fede;
	l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza.

d. Tempi del processo di gestione della Segnalazione

Invio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione	<ul style="list-style-type: none"> • immediata, e comunque non oltre 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione
Riscontro alla Segnalazione	<ul style="list-style-type: none"> • entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento • in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione
Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto	<ul style="list-style-type: none"> • entro e non oltre 7 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto
Fissazione del giorno dell'incontro diretto	<ul style="list-style-type: none"> • entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto • in casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto

e. Conservazione

L'intero processo di gestione della Segnalazione è tracciato all'interno della piattaforma informatica My Whistleblowing. Tutta la documentazione relativa alla Segnalazione è archiviata e conservata all'interno della medesima piattaforma per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla trasmissione della Segnalazione.

10. LE TUTELE DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al Segnalante sono garantite dalla Società nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Policy. Non viene garantita protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

a. Riservatezza

La Società, nel predisporre e rendere effettivo il proprio canale di segnalazione interna, garantisce la **riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.**

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati².

² Inoltre:

- sono previste espresse forme di protezione dell'identità del Segnalante in sede penale, dinanzi alla Corte dei conti e in sede disciplinare (in tale ultimo caso, l'identità del Segnalante non può essere rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa);
- nell'ambito di un procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione

b. Il Divieto di ritorsione e le misure di protezione

La Società **non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione** nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), attraverso le modalità stabilite sul sito <https://www.anticorruzione.it/>, le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

	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 demerito o le referenze negative
	l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
	la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo

della propria identità. In ogni caso, la Società avvisa il Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di dati riservati, ovvero quando la rivelazione della identità del Segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta nella Segnalazione;

- il fascicolo della Segnalazione è sottratto al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e ss. L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. D.Lgs. 33/2013.

	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 alla reputazione della persona, in particolare sui <i>social media</i> , o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi
	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
	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

L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

11. TUTELE DEL SEGALATO

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

L'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

12. MISURE SANZIONATORIE

Possono essere applicate misure sanzionatorie efficaci, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le segnalazioni risultino fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti del responsabile, se sono stati violati i principi di tutela previsti dalla Policy ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare nei confronti di dipendenti della Società potrà essere avviato secondo la gravità della violazione stessa, in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa vigente e dal sistema disciplinare delineato all'interno del Modello 231.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interessi, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte.

13. AGGIORNAMENTO

Il Gestore riesamina periodicamente la presente Policy Whistleblowing e i canali di segnalazione ivi previsti per garantirne, in ogni caso, il costante allineamento alla normativa di riferimento.

14. DIFFUSIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La presente Policy è diffusa tramite caricamento nel sito internet aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla presente Policy per assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione della stessa.