
ZUMAGLINI & GALLINA

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Ai sensi del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 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.»

INDICE

1. QUADRO NORMATIVO

2. DEFINIZIONI

3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

4. LA SEGNALAZIONE INTERNA

4.1 Oggetto

4.2. Contenuto

4.3. Segnalazioni in forma anonima

4.4. Destinatario della segnalazione

4.5. Modalità di trasmissione della segnalazione

5. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE, ADEMPIMENTI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6. LA SEGNALAZIONE ESTERNA

7. DIVULGAZIONE PUBBLICA

8. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE

9. PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

10. PROVVEDIMENTI DECISIONALI

11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

11.1 Obbligo di riservatezza

11.2 Divieto di discriminazione

11.3 Tutele in ambito giuslavoristico

12. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

13. SISTEMA DISCIPLINARE

14. DIFFUSIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO

1. QUADRO NORMATIVO

La tutela del dipendente (inizialmente solo pubblico, successivamente anche privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è stata introdotta da alcune convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa. Il legislatore italiano ha recepito tali sollecitazioni dapprima limitatamente all'ambito della P.A. e del pubblico impiego, e poi, con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, anche con riferimento al settore privato ed ai relativi rapporti di lavoro.

In ultimo, con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 è stata data attuazione alla direttiva UE/2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 che riscrive in maniera unitaria l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti.

Con il presente Regolamento la Zumaglini&Gallina SpA Società Benefit intende perseguire l'obiettivo di fornire al *wistleblower* chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari, e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

In quest'ottica, va premesso che il procedimento di gestione della segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione ed in ogni contatto successivo alla stessa. **Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime.** Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

2. DEFINIZIONI

Con l'espressione *wistleblower* si fa riferimento alla persona che segnala, divulga ovvero denuncia, attraverso gli specifici canali previsti dal D.lgs. 24 del 2023, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'integrità o l'interesse dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il *whistleblowing*, a sua volta, è la procedura volta a regolamentare ed incentivare le segnalazioni attraverso la rigorosa salvaguardia del segnalante, a cui viene riconosciuta una funzione sociale di tutela dell'integrità dell'ente.

3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate da tutti i dipendenti e da chiunque intrattenga un rapporto giuridico di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs. 24/2023, che, per opportuna chiarezza d'informazione, si riporta in nota¹.

¹ **Comma 3.** Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;

4. LA SEGNALAZIONE INTERNA

4.1 Oggetto.

Ai sensi della normativa vigente, la segnalazione può avere ad oggetto qualsiasi condotta illecita, ai sensi del Modello Organizzativo adottato (si fa riferimento, ad esempio, a comportamenti aventi **natura amministrativa, contabile, civile o penale lesive dell'integrità della Zumaglini&Gallina Spa Società Benefit**), nonché prevista sia dalla normativa nazionale che da quella dell'Unione Europea.²

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del suo autore o rivendicazioni, istanze e/o lamenti che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia giuslavoristica e di risorse umane o più in generale rivendicazioni, istanze e/o lamenti della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (a titolo esemplificativo ma non esaustivo non potranno formare oggetto di segnalazione condotte di mobbing o discriminatorie o meri conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il *whistleblower* sia

-
- b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
 - c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
 - d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, 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 soggetti del settore pubblico o del settore privato;
 - e) 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 o che realizzano opere in favore di terzi;
 - f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
 - g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
 - h) 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 soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Comma 4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

² A mero titolo esemplificativo violazioni di disposizioni normative nazionali possono essere:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

Mentre violazioni di disposizioni normative europee possono essere:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi a determinati settori (es. protezione dei consumatori);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (es. violazioni 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.

venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- notizie acquisite, anche casualmente, in ragione e/o in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Come detto, le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Occorrerà far rientrare in tale contesto, per una corretta applicazione della normativa in esame, anche coloro che hanno instaurato con Zumaglini&Gallina Spa Società Benefit anche rapporti giuridici diversi da quello di subordinazione, come ad esempio i consulenti, i collaboratori, i volontari, i tirocinanti ecc.

4.2. Contenuto.

Il segnalante (*whistleblower*) deve fornire tutti gli elementi utili a sua conoscenza, affinché sia possibile procedere alle verifiche ed agli accertamenti necessari a riscontrare la fondatezza dei fatti denunciati.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- (a) l'identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;
- (b) la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- (c) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- (d) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- (e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- (f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- (g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora il segnalante ne abbia la disponibilità, la segnalazione deve essere corredata da eventuale documentazione di supporto.

4.3. Segnalazioni in forma anonima.

Qualora Zumaglini&Gallina SpA Società Benefit dovesse ricevere delle segnalazioni anonime circostanziate le stesse verranno equiparate a segnalazioni ordinarie.

Viceversa qualora la segnalazione anonima sia del tutto generica non sarà tenuta a prenderla in considerazione e al *whistleblower* anonimo non si applicheranno le tutele previste dall'art. 17 del D.lgs. n.24/2023.

Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che dovesse aver comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni potrà, comunque, beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Qualora Zumaglini&Gallina SpA Società Benefit dovesse ricevere attraverso **canali interni** segnalazioni anonime provvederà a conservare tale documentazione per **cinque anni** a decorrere dalla data di ricezione di tale segnalazione, così da renderne possibile il reperimento nel caso in cui il segnalante dovesse successivamente comunicare ad ANAC di aver subito misure ritorsive proprio a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

4.4. Destinatario della segnalazione.

Zumaglini&Gallina SpA Società Benefit ha ritenuto di individuare nell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi o del d. Lgs. 231/2001 il soggetto deputato alle attività di gestione delle segnalazioni, il che comporta:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure,
- riferire direttamente e senza indugio all'Amministratore Unico le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti, e salvi i casi di conflitto di interesse.

Tale organo, debitamente formato, assicurerà imparzialità ed indipendenza nell'espletamento dell'incarico.

4.5. Modalità di trasmissione della segnalazione - canali interni

Di seguito sono illustrate le procedure predisposte da Zumaglini&Gallina SpA Società Benefit per la gestione delle "segnalazioni":

- modalità scritta.
- modalità orale.

Il canale per le segnalazioni in formato scritto prevede che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "**Riservata da consegnare personalmente all'Organismo di Vigilanza – Non aprire**". La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte degli uffici della Zumaglini&Gallina SpA Società Benefit.

Le segnalazioni orali possono essere presentate, alternativamente, attraverso linea telefonica dedicata, con sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza fissato entro un termine ragionevole dalla ricezione della richiesta, che deve essere scritta.

La segnalazione ricevuta tramite sistema di messaggistica vocale è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Ciò implica che il segnalante esprima consenso alla conservazione della registrazione nel momento stesso in cui effettua la segnalazione.

Qualora la segnalazione dovesse avere ad oggetto un comportamento addebitato all'Organismo di Vigilanza o ad uno dei suoi componenti, la stessa potrà essere trasmessa – con le medesime modalità sopra indicate – all'Amministratore Unico, d.ssa Azelia Gallina. Anche in questo caso, pertanto, sarà necessario che la segnalazione venga inserita in busta chiusa (una prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; una

seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione, entrambe poi essere inserite in una terza busta chiusa) che rechi all'esterno la dicitura **"Riservata all'Amministratore Unico – Non aprire"**.

La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte degli uffici della Zumaglini&Gallina SpA Società Benefit.

In ogni caso il contenuto della segnalazione è accessibile esclusivamente al soggetto preposto alla ricezione della stessa.

Nel caso in cui, poi, la segnalazione sia effettuata ad un soggetto diverso da quello competente, l'organo ricevente ha l'onere di trasmettere la segnalazione - entro sette giorni dal suo ricevimento - al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Zumaglini&Gallina SpA Società Benefit chiarirà, attraverso un'apposita comunicazione pubblicata sul sito istituzionale, che dovrà indicare nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

5. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE. INTERNA ADEMPIMENTI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza comunica al segnalante - entro **sette giorni** dalla data di ricezione (e preferibilmente attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) - un avviso di ricevimento della segnalazione e l'avvio del procedimento di esame.

Esaminata la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, ove la stessa risulti:

- inammissibile o improcedibile per carenza dei requisiti necessari per assurgere al rango di "segnalazione" (ad esempio: mancata enunciazione genericità, tale da non consentirne la comprensione; allegazione di documentazione del tutto distonica o inconferente rispetto ai fatti esposti; produzione di sola documentazione senza alcuna segnalazione di condotte illecite o irregolarità; segnalazione proveniente da soggetto non legittimato a proporla etc.),
- manifestamente infondata già alla luce del suo tenore letterale (ad esempio: perché riguardante mere doglianze),

provvede alla relativa archiviazione motivata, dandone comunicazione al segnalante.

Se in questa o in una successiva fase del procedimento, l'Organismo di Vigilanza valuta che l'infondatezza della segnalazione possa derivare da dolo o colpa grave del segnalante, informa tempestivamente l'Amministratore Unico affinché valuti l'adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di competenza.

Laddove, invece, la segnalazione non risulti inammissibile o manifestamente infondata, l'Organismo di Vigilanza procede alla relativa analisi, operandone una valutazione in termini di rilevanza e gravità (quest'ultima desunta *i*) dall'idoneità del fatto segnalato a produrre considerevoli effetti dannosi e *ii*) del suo grado di offensività o pericolosità; a titolo di esempio possono rilevare ai fini della connotazione della gravità della violazione le relative sanzioni di carattere penale o amministrativo).

In questa fase l'Organismo di Vigilanza può effettuare sempre in via riservata, anche per il tramite di altre funzioni od organi di controllo, ogni attività ritenuta opportuna all'accertamento ed approfondimento dei fatti oggetto di segnalazione.

Laddove - dall'attività di verifica di cui sopra - risulti effettivamente accertata una

violazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Amministratore Unico.

Nel caso di trasmissione della segnalazione all'Amministratore Unico saranno inoltrati solo il contenuto della stessa e le risultanze degli accertamenti effettuati, **eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante.**

In particolare, detta comunicazione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi del D.lgs. 24 del 10 marzo 2023.

Ove ravvisi ragioni di urgenza o di opportunità, l'Organismo di Vigilanza, anche senza attendere l'esito delle proprie valutazioni, può riferire all'Amministratore Unico le informazioni rilevanti di cui sia venuto a conoscenza, mantenendo le stesse più sopra indicate.

La procedura in esame (dalla fase di ricezione della segnalazione all'eventuale informativa all'Amministratore Unico per gli adempimenti di sua spettanza) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile e comunque **non oltre 3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento più sopra menzionato o, in mancanza di tale avviso, **entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni** dalla presentazione della segnalazione.

Nel medesimo termine la figura designata a conoscere della segnalazione deve fornire riscontro sull'andamento del procedimento anche al soggetto segnalante.

Qualora la segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza (o anche solo uno dei suoi membri), l'Amministratore Unico, d.ssa Azelia Gallina, procederà nei medesimi termini sopra indicati.

6. SEGNALAZIONE ESTERNA

Ferma restando la preferenza della segnalazione attraverso il canale interno, ai sensi del nuovo D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna:

(i) per il tramite della piattaforma informatica attivata dall'Autorità nazionale anticorruzione (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/>),

(ii) in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero

(iii) su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Si può ricorrere ad uno dei suddetti canali esclusivamente in uno dei seguenti casi:

- a) se il canale di segnalazione di segnalazione interna non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.lgs. n. 24/2023;
- b) se è già stata effettuata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) se vi sono fondati motivi di ritenere che, in caso di segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- d) se vi sono fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

La divulgazione pubblica delle violazioni dovrà comunque avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa successivamente beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto.

Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- (i) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- (ii) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- (iii) 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 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.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non verrà in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il *whistleblower*.

Laddove, viceversa, dovesse divulgare violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consenta l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste in caso di ritorsioni.

8. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

9. PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

In base alle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del d.lgs. n. 24/2023, i titolari del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati;
- Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023;

- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati. A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita;
- Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre **cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali. Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate;
- Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;
- Rendere ex ante ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali;
- Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante.

In caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali da parte delle persone autorizzate o dei responsabili del trattamento, la responsabilità ricade in capo al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato.

In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare di provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile.

10. PROVVEDIMENTI DECISIONALI

Nel caso in cui le violazioni oggetto di segnalazione comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali e/o disciplinari, gli stessi sono di competenza esclusiva dell'Amministratore Unico. Nel caso in cui il *whistleblower* sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, l'Amministratore Unico può valutare a suo favore la sussistenza di attenuanti.

11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

11.1 Obbligo di riservatezza.

L'identità del segnalante e la riservatezza su tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura.

In particolare nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del *whistleblower* è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.; nell'ambito di un eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del *whistleblower* non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; mentre nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In ogni caso, qualora l'identità del *whistleblower* venga rivelata, è onere dell'Organismo di Vigilanza dare tempestivamente avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

L'identità del *whistleblower* non è invece tutelata nel caso in cui:

- la segnalazione integri estremi di reato o di fatto illecito ex art. 2043 codice civile per aver agito con dolo o colpa grave;
- il denunciante comunichi di non voler usufruire della tutela di riservatezza (espresso consenso);
- l'anonimato non sia comunque opponibile per legge.

La tutela di riservatezza vale anche nei confronti dell'Amministratore Unico.

Chiunque, in ragione della funzione ricoperta nell'ambito del procedimento disciplinare, venga a conoscenza dell'identità del segnalante, è vincolato all'obbligo di riservatezza nei confronti dei soggetti estranei al procedimento stesso.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare/contrattuale.

Al di fuori dei casi (tassativamente previsti) in cui l'identità del *whistleblower* deve o può essere comunicata, la violazione del summenzionato obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento nonché del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità

disciplinare/contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

11.2 Divieto di discriminazione e ritorsione

L'Amministratore Unico tutela il *whistleblower* da qualsiasi forma di ritorsione³ o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi originatisi a seguito della segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative o, comunque, non tollerabili.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ai sensi del presente Regolamento, è tenuto a darne tempestiva e circostanziata notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza, che la segnalerà senza indugio all'Amministratore Unico. Quest'ultimo valuterà tempestivamente la necessità o, comunque, l'opportunità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della stessa.

Resta in ogni caso fermo ed impregiudicato il diritto del *whistleblower* e della sua organizzazione sindacale di riferimento di denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e, ove ne ricorrano gli estremi, all'Autorità Giudiziaria, le misure discriminatorie eventualmente subite.

11.3 Tutele in ambito giuslavoristico

Sono nulle eventuali misure ritorsive o discriminatorie, compresi i licenziamenti e il mutamento di mansioni, eventualmente assunte dall'Amministratore Unico nei confronti del segnalante in una fase successiva alla denuncia e comunque per motivi connessi alla segnalazione.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante il Datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

11.4 Sistema di protezione per persone diverse dal *whistleblower*

Ai sensi del D.lgs. 23/2023, le misure di protezione di cui al Capo III (art. 16 e ss.) del Decreto si applicano altresì:

- ai facilitatori;
- 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;
- 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;
- 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.

Il *whistleblower* può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

12. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Non è dovuta alcuna tutela a favore del *whistleblower* nel caso in cui effettui con dolo o colpa grave una segnalazione che si riveli manifestamente infondata ovvero qualora, attraverso la segnalazione stessa, incorra in responsabilità penale o civile.

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del «*whistleblower*» nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) o comunque illecita ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche o pretestuose o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio, di intenzionale strumentalizzazione o, comunque, di ricorso all'istituto del *whistleblowing* per finalità diverse da quelle previste dalla Legge e dal presente Regolamento.

13. SISTEMA DISCIPLINARE

Sono fatte salve le sanzioni conseguenti all'accertata violazione del divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower* nonché a carico del segnalante che, con una falsa denuncia, si renda responsabile di una delle condotte descritte al precedente paragrafo.

14. DIFFUSIONE

Zumaglini&Gallina SpA Società Benefit mette a disposizione sul proprio sito web istituzionale e in luoghi facilmente visibili sul posto di lavoro (bacheche, intranet interna etc.) il presente Regolamento e ogni informazioni utile sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, affinché siano resi noti ai dipendenti e a chiunque che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattenga, un rapporto giuridico di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs. 24/2023, gli strumenti a loro disposizione e le tutele loro riservate, allo scopo di favorire in ogni modo l'emersione di condotte illecite e la tutela dell'integrità dell'Ente.

