

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

SOMMARIO

1. Premessa	2
2. Definizioni	2
3. Perimetro Normativo di riferimento	3
4. Ambito di Applicazione	4
A. I soggetti della tutela del Whistleblowing	4
B. Oggetto della segnalazione	4
5. Predisposizione dei Riceventi	5
6. Modalità di segnalazione	5
A. Contenuto delle segnalazione	6
B. Gestione del canale di segnalazione interna	7
7. Segnalazioni esterne alle Autorità di vigilanza	7
8. Procedura di Valutazione delle segnalazioni interne	7
A. Valutazione formale	7
B. Valutazione sostanziale	7
C. Conclusione del processo di valutazione	8
9. Forme di tutela del segnalante	9
A. Tutela della riservatezza	9
B. Divieto di ritorsione	10
C. Legge 30/11/2017, n. 179 in materia di whistleblowing	11
10. Forme di tutela del segnalato	11
11. Responsabilità del segnalante	12
12. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti	12
13. Formazione del personale	12

GIOIA GROUP

timeless food

1. Premessa

Gioia S.p.A. e le relative Aziende del Gruppo, Arauca s.r.l., Contiguo s.r.l., Fava s.r.l., Maico s.r.l. , riconosciute con il marchio “CioccolatoItaliani”, Bun s.r.l. , Arriba s.r.l. (di seguito “la Società”) riconoscono l’istituto del *Whistleblowing* quale fondamentale misura per la prevenzione, gestione e risoluzione (per quanto possibile) di fatti e atti illeciti, di corruzione e non-trasparenza riguardanti la nostra organizzazione.

Il D.lgs n.24 del 10 marzo 2023 prevede e tutela “*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*”. Il Decreto è volto a potenziare la protezione del segnalante che comunica informazioni sulle violazioni riscontrate nel proprio contesto lavorativo. La normativa tutela non solo gli individui che lavorano all’interno dell’organizzazione di riferimento bensì anche segnalanti esterni alla stessa e, per tale ragione, il canale di segnalazione è per definizione “aperto”.

La Società si pone l’obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire la scoperta di comportamenti, azioni o omissioni che danneggiano l’interesse pubblico, i diritti delle persone e l’azienda.

La presente procedura disciplina:

- oggetto, contenuti e modalità di invio di una segnalazione
- ricezione e gestione delle segnalazioni da parte dei Riceventi
- tutela dei segnalanti.

La finalità della presente procedura è quella di fornire indicazioni operative nel processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni inviate.

2. Definizioni

- **ANAC**: l’autorità Nazionale Anti-Corruzione
- **Illeciti**: ai sensi dell’art.2 del D.Lgs 24/2023, per violazioni rilevanti sono da intendersi:
 - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) , 6);
 - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs 8 giugno 2001, n.231 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5), 6);
 - 3) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti attuativi dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato del d.lgs 24/2023 con riferimento alla direttiva (UE) 2019/1937 circa i 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;
 - 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’art 325 del TFUE
 - 5) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’art 26, par.2 del TFUE

GIOIA GROUP

timeless food

- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4), 5)
- **Ricevente:** persona fisica preposta alla ricezione e gestione delle segnalazioni provenienti dal canale di comunicazione;
 - **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 che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
 - **Segnalazione:** comunicazione scritto o orale di informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante;
 - **Segnalazione anonima:** segnalazione effettuata senza l'indicazione dell'identità del segnalante
 - **Segnalante o Whistleblower:** persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite d'interesse dell'organizzazione;
 - **Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque mezzi che possono raggiungere un numero elevato di persone;
 - **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna, in qualche modo implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

3. Perimetro Normativo di riferimento

I riferimenti normativi al Whistleblowing sono molteplici:

- Con riferimento alle disposizioni in tema di "Antiriciclaggio", il 4 luglio 2017 è entrato in vigore il D.lgs 25 maggio 2017, n. 90 che modifica e riscrive integralmente, anziché emanare il contenuto del D.lgs 21 novembre 2007, n. 231.
- L'articolo 48 del Capo VII (segnalazioni di violazioni) del nuovo D.lgs 21 novembre 2007, n. 231 prevede l'introduzione del sistema di segnalazione di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo (c.d. whistleblowing). Tali disposizioni normative mirano a definire i requisiti minimi necessari per la predisposizione di sistemi, volti a consentire al personale di segnalare atti e fatti che possano costituire una violazione delle norme che regolano il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, garantendo al contempo la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto Segnalato.
- Il 23 ottobre 2019 è stata approvata la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio Europeo (di seguito la "Direttiva UE 2019/1937"), riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione che integra tra le segnalazioni non solo illeciti penali, ma numerosi illeciti comunitari nell'ambito: (i) degli appalti pubblici; (ii) dei servizi, prodotti e mercati finanziari; (iii) della prevenzione del

riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; (iv) della sicurezza dei prodotti o degli alimenti; (v) della sicurezza dei trasporti; (vi) della salute pubblica o dell'ambiente; (vii) della protezione dei consumatori; (viii) della data protection; nonché (ix) di violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea e, in fine, (x) violazioni antitrust. La Direttiva deve essere integrata nel sistema normativo regolamentare – tramite l'adozione delle norme attuative – da parte del legislatore italiano.

4. Ambito di Applicazione

A. I soggetti della tutela del Whistleblowing

La presente Procedura si applica alle segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche effettuate dai seguenti soggetti che, nel contesto lavorativo, sono venuti a conoscenza di violazioni:

- a) i dipendenti dell'Azienda a tempo determinato e indeterminato, ivi incluso il personale in comando;
- b) i dipendenti e i collaboratori, a qualsiasi titolo, delle imprese affidatarie di lavori, servizi e forniture da parte dell'Agenzia, anche al di fuori del D. Lgs. n. 36/2023 (c.d. Codice dei contratti pubblici);
- c) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- d) soci, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- e) volontari, tirocinanti, stagisti retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- f) 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.

La tutela, anche dal punto di vista della riservatezza, viene riconosciuta anche a soggetti diversi dal segnalante che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, dirette e indirette, in ragione del ruolo assunto nel processo della segnalazione, tali soggetti possono essere:

- a) il facilitatore (se presente): persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e che si trovano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- c) colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

B. Oggetto della segnalazione

- a) Sono oggetto di segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica, le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea, con particolare riferimento alle informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda.
- b) Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che potrebbero ragionevolmente esserlo sulla base di elementi concreti.
- c) Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni stesse.
- d) Le violazioni per le quali è possibile effettuare la segnalazione sono tipizzate dal D.lgs. 24/2023.

GIOIA GROUP

timeless food

- e) Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Non sono oggetto di segnalazione:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o di chi ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che si attengono ai rapporti di lavoro o di impiego pubblico;
- b) le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs 24/2023 o nella II parte dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza, a meno che tali aspetti non rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Ai fini della segnalazione è sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, sia ragionevolmente convinto (e non necessariamente certo) dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi.

La segnalazione dovrà, in ogni caso, essere circostanziata e contenere il maggior numero di informazioni al fine di consentire agli organi competenti di effettuare le dovute verifiche. Infatti, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati;
- per fini di completezza, è utile integrare la segnalazione con documenti che possano fornire fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione

5. Predisposizione dei Riceventi

Conformemente con quanto previsto dalle disposizioni normative, la Società designa un Ricevente delle Segnalazioni, con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- esaminare e valutare le Segnalazioni;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di Segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute. Tale relazione sarà sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e sarà successivamente messa a disposizione del personale.

Qualora un Ricevente delle Segnalazioni sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni saranno designate a un altro Responsabile dei sistemi interni di Segnalazione.

6. Modalità di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse in via prioritaria attraverso il canale interno messo a disposizione dall'Azienda o, qualora sussistano le condizioni previste dalla normativa vigente, mediante il canale esterno gestito dall'ANAC, le divulgazioni pubbliche o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il canale interno per effettuare le segnalazioni è costituito da un portale accessibile tramite il seguente link recuperabile dal sito internet:

<https://gioiagroup.smartleaks.cloud/#/>

Il portale consente di effettuare segnalazioni sia in forma scritta sia in forma orale ed è gestito dai Riceventi formalmente nominati, ovvero i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni aventi rilevanza.

I canali di segnalazione possono essere gestiti internamente da una persona o da un servizio designato a tal fine o essere messi a disposizione esternamente da terzi e devono ricomprendere:

- a) canali per ricevere le segnalazioni che siano progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato;
- b) un avviso del ricevimento della segnalazione alla persona segnalante entro 7 giorni a decorrere dal ricevimento;
- c) la designazione di una persona o di un servizio imparziale competente per dare seguito alle segnalazioni che potrebbe essere la stessa persona o lo stesso servizio che riceve le segnalazioni e che manterrà la comunicazione con la persona segnalante e, se necessario, chiederà ulteriori informazioni e fornirà riscontro a quest'ultima;
- d) un seguito diligente da parte della persona designata o del servizio designato di cui alla lettera c);
- e) un seguito diligente, se previsto dal diritto nazionale, per quanto riguarda le segnalazioni anonime;
- f) un termine ragionevole per dare un riscontro, non superiore a 3 mesi dalla data dall'avviso di ricevimento della segnalazione, oppure, se non è stato inviato alcun avviso alla persona segnalante, 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dall'effettuazione della segnalazione;
- g) fornitura di informazioni chiare e facilmente accessibili sulle procedure per effettuare segnalazioni esterne alle Autorità competenti a norma dell'articolo 10 e, se del caso, a istituzioni, organi e organismi dell'Unione.

I canali previsti al paragrafo 1, lettera a), consentono segnalazioni in forma scritta od orale. Le segnalazioni orali sono possibili attraverso linee telefoniche o attraverso altri sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto entro un termine ragionevole.

In relazione alla gestione delle segnalazioni whistleblowing tramite piattaforma informatica, il portale di Gioia S.p.A. assicura adeguati standard di sicurezza, tenendo conto delle indicazioni fornite dall'ANAC.

A. Contenuto della segnalazione

Ai fini della segnalazione, il Segnalante è tenuto ad utilizzare la piattaforma messa a disposizione dall'Azienda.

GIOIA GROUP

timeless food

Nel contesto della segnalazione, sia orale che scritta, il Segnalante deve fornire, fin ove possibile, gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

La segnalazione scritta deve contenere i seguenti elementi:

- descrizione, il più possibile dettagliata e completa, dei fatti oggetto di segnalazione;
- luogo e data/periodo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- come il segnalante sia coinvolto nei fatti;
- se possiede delle prove a supporto della sua segnalazione: in caso di risposta positiva, può allegare file dei formati più comuni (a titolo di esempio, ma non solo: pdf, txt, doc, xls, xlsx, jpg, png, wav, flaac, mp4, json);
- se ha segnalato lo stesso evento a qualche altra Organizzazione di Controllo (ad es. ANAC) oppure ai media;
- qual è il risultato che il Segnalante vorrebbe ottenere con la sua segnalazione.

Il Segnalante, inoltre, in ogni momento può comunicare con il Ricevente della Segnalazione e scambiare ulteriori allegati attraverso la sezione "Commenti".

B. Gestione del canale di segnalazione interna

Le persone preposte alla ricezione e gestione delle segnalazioni devono svolgere le seguenti attività:

- a) rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro i 7 giorni dalla data di ricezione (si precisa che il sistema informatico prende in carico la segnalazione in automatico, di conseguenza si consiglia di accedere almeno una volta alla settimana sul portale per non eccedere nei tempi di prescrizione);
- b) mantenere interlocuzioni con la persona segnalante e chiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) fornire riscontro circa il contenuto della segnalazione entro 90 giorni (3 mesi) dalla data di ricezione della stessa;
- d) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Tali informazioni devono essere facilmente reperibili a tutti i possibili interessati (bacheche, intranet aziendale, sito web aziendale)

7. Segnalazioni esterne alle Autorità di vigilanza

Le Segnalazioni possono essere trasmesse direttamente all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) in conformità a regole operative da loro definite. In tal modo, può segnalare all'Autorità violazioni delle norme direttamente applicabili di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento della propria attività lavorativa.

8. Procedura di Valutazione delle segnalazioni interne

A. Valutazione formale

Il Ricevente delle Segnalazioni si occupa preliminarmente della valutazione formale della ricevibilità della segnalazione stessa in coerenza con quanto definito nella presente procedura, anche attraverso successivi contatti con il Segnalante finalizzati all'ottenimento di informazioni più complete, ove necessario.

Stante quanto sopra, il Ricevente delle Segnalazioni comunica al Segnalante, entro 90 giorni (attraverso la stessa modalità di ricezione della Segnalazione), l'esito della Segnalazione.

B. Valutazione sostanziale

La valutazione dovrà avvenire nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, della dignità del personale, della normativa in termini di protezione dei dati personali, dei principi di legge in materia di lavoro e della disciplina contrattuale di settore.

La valutazione di merito della segnalazione viene effettuata dallo stesso il Ricevente delle Segnalazioni e si sostanzia nell'accertamento dei fatti ivi riportati, tramite lo svolgimento di ogni attività opportuna e l'eventuale coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, del Segnalante e del Segnalato.

Nel caso in cui la segnalazione venga reputata infondata, il soggetto Segnalante non è soggetto ad alcuna azione disciplinare tranne qualora si ravvisi una fattispecie diffamatoria, caso in cui verrà valutata l'eventualità di procedere con l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, demandando le fasi successive al Consiglio di Amministrazione.

Il Segnalato ha il diritto di essere messo a conoscenza dell'esistenza di un procedimento personale nei propri confronti e - fatti salvi i casi di palese infondatezza della Segnalazione - è invitato a trasmettere in forma scritta le proprie memorie circa i fatti oggetto di Segnalazione, entro 7 giorni dalla comunicazione.

Il Segnalato può essere anche ulteriormente invitato dal Ricevente delle Segnalazioni a raffrontarsi direttamente sull'oggetto della Segnalazione, contribuendo all'analisi del caso e apportandovi gli elementi dallo stesso ritenuti opportuni e necessari.

Fatti salvi casi di estrema rilevanza è verosimile che sia da escludere, nell'ambito delle indagini, una fase di confronto diretto tra Segnalante e Segnalato (anche se il Segnalante da proprio consenso a rivelare la propria identità).

C. Conclusione del processo di valutazione

Raccolti tutti gli elementi necessari e conclusa la propria valutazione, il Ricevente delle Segnalazioni predispone una relazione contenente i seguenti elementi minimi:

GIOIA GROUP

timeless food

- sintesi dell'iter di indagine e delle evidenze raccolte;
- esposizione delle conclusioni (fondatezza e rilevanza o infondatezza e/o irrilevanza della Segnalazione);
- raccomandazioni (ove dovute) al fine di mitigare il rischio di ripetizione delle stesse tipologie di violazioni nel futuro.

Nel caso vengano accertate le violazioni oggetto della Segnalazione, il Consiglio di Amministrazione valuta l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di Segnalazione, è previsto un trattamento attenuato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del Segnalante risulti di particolare e critica gravità.

Qualora oggetto della Segnalazione sia un Ricevente della Segnalazione (che sia uno o che sia parte del gruppo dei Riceventi) e la Segnalazione venga ritenuta fondata e rilevante, il Consiglio di Amministrazione è chiamato a sostituire con effetto immediato il Ricevente oggetto della Segnalazione, fino a che le indagini interne non porteranno alla sua destituzione permanente o alla restaurazione del suo ruolo.

Il processo sin qui descritto deve essere concluso nel più breve tempo possibile, secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società. In ogni caso, la procedura deve concludersi entro 90 giorni dalla ricezione della Segnalazione, salvo casi eccezionali e opportunamente motivati in cui l'esame e la valutazione della Segnalazione possa estendersi fino a 180 giorni.

I soggetti coinvolti nella valutazione (Segnalante, Segnalato ed eventuali testimoni) possono richiedere modifiche, integrazioni, aggiornamenti o cancellazione dei dati raccolti quando i dati personali non sono più necessari in relazione allo scopo per il quale erano stati raccolti o altrimenti trattati.

9. Forme di tutela del segnalante

A. Tutela della riservatezza

L'articolo 12 del D.lgs 10 marzo 2023, n. 24 l'obbligo di riservatezza prevede che:

- a) le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
- b) L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente dalla Segnalazione, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse dai Riceventi o da altri soggetti autorizzati a trattare tali dati, ai sensi degli articoli 29, 32, p. 4, Regolamento UE 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. lgs 30 giugno 2003, n. 196.
- c) 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

GIOIA GROUP

timeless food

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.

- d) La persona coinvolta può essere sentita su sua richiesta anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.
- e) La riservatezza del Segnalante è altresì garantita nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al Segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione.

Fanno eccezione i seguenti casi:

- a) Ipotesi in cui sia configurabile in capo al Segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile per fatto che cagiona ad altri (in questo caso la Società) un danno ingiusto;
- b) Ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge;
- c) Ipotesi in cui la conoscenza dell'identità del Segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa del Segnalato in fase di contestazione della segnalazione, previo consenso del Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del Segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'Ordinamento.

B. Divieto di ritorsione

Ai sensi della presente procedura, il personale che effettua una Segnalazione non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla Segnalazione.

L'articolo 17 del D.lgs del 10 marzo 2002, n. 24 individua come ritorsioni le seguenti fattispecie:

- 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;

GIOIA GROUP

timeless food

- 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.

L'adozione di misure ritorsive e discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il personale che ritiene di aver subito una discriminazione deve darne notizia circostanziata al Ricevente della Segnalazione che, accertata la fondatezza, segnala la casistica al Consiglio di Amministrazione, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

E' altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

C. Legge 30/11/2017, n. 179 in materia di whistleblowing

Fatti salvi i richiami alle previsioni contenute nel Codice Civile, il Legislatore è intervenuto nel Novembre 2017 con una norma specifica (collocata all'interno dello Statuto dei Lavoratori) che disciplina la tutela dei lavoratori che siano autori di Segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

La disciplina, partendo dal settore pubblico, allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio, modificando le previsioni di cui al D.Lgs 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti, introducendo le previsioni circa la definizione di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire illeciti, con l'obbligo di prevedere canali riservati di presentazione, da parte dei vertici degli enti.

L'art. 2 si sofferma poi sui comportamenti discriminatori e il ruolo del datore di lavoro in tali casi.

L'art. 3 del provvedimento infine introduce, in relazione alle ipotesi di Segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

10. Forme di tutela del segnalato

Nel corso dell'esame della Segnalazione di cui al paragrafo 5, l'identità del presunto responsabile non può essere rivelata a soggetti diversi da quelli necessariamente coinvolti nel processo di Segnalazione ed esame della stessa. Coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale

informazione.

Ad esito della procedura d'esame della Segnalazione, il Ricevente della Segnalazione, nel valutare l'adozione di determinati provvedimenti, può adottare ulteriori misure a tutela della riservatezza del Segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è considerata una violazione del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

11. Responsabilità del segnalante

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa e diffamatoria ai sensi del Codice Penale o ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del presente Regolamento.

12. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di Segnalazione, è cura del Ricevente della Segnalazione garantire:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi (cartacei/ informatici);
- la conservazione della documentazione e delle Segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto delle procedure privacy vigenti.

La documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare è archiviata e conservata per cinque anni a cura del Ricevente della Segnalazione, ovvero dei suoi sostituti.

È tutelato, ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

13. Formazione del personale

Per favorire l'uso dei sistemi interni di Segnalazione e la diffusione di una cultura della legalità, l'Azienda assicura che il personale sia informato in maniera chiara, precisa e completa sulle previsioni del presente Regolamento e in particolare circa il procedimento di Segnalazione interno e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati

GIOIA GROUP

timeless food

personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (secondo le norme contenute nel Regolamento GDPR 679/2016), non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato.