

# **Procedura di Whistleblowing di Greenyard Fresh Italy S.p.A. unipersonale**



## INDICE DEI CONTENUTI

1.	LE FINALITÀ DELLA PROCEDURA .....	4
2.	I SOGGETTI DEL PROCEDIMENTO RELATIVO ALLE SEGNALAZIONI INTERNE	6
2.1	La Persona Segnalante.....	6
2.2	La Persona Coinvolta .....	6
2.3	Il Facilitatore .....	6
2.4	I Colleghi di lavoro e Parenti della Persona Segnalante, i soggetti aventi uno stabile legame affettivo con la Persona Segnalante e gli enti di proprietà della Persona Segnalante. ....	7
2.5	I Destinatari della Segnalazione Interna.....	7
3.	L’OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA .....	9
3.1	Le Segnalazioni Interne relative a violazioni contemplate dal D.Lgs. n. 24/2023.....	9
3.1.1	Le Violazioni del diritto nazionale .....	9
3.1.2	Le Violazioni del diritto dell’Unione Europea.....	10
3.1.3	Le segnalazioni escluse dall’ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023 e delle relative tutele e garanzie. ....	10
3.1.4	Le disposizioni nazionali o dell’Unione europea la cui applicazione non è pregiudicata dal D.Lgs n. 24/2023.....	11
3.2	Le Segnalazioni Interne relative a violazioni diverse da quelle contemplate dal D.Lgs. N. 24/2023.....	11
4.	IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI INTERNE .....	12
4.1	I dati essenziali delle Segnalazioni Interne .....	12
4.2	Le Segnalazioni Interne devono essere effettuate in buona fede .....	12
4.3	Le Segnalazioni vietate .....	13
4.4	Le Segnalazioni Interne anonime .....	13
5.	LE MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE .....	15
6.	L’ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE .....	16
6.1	La registrazione della Segnalazione Interna.....	16
6.2	La conferma dell’avvenuta ricezione della Segnalazione Interna.....	16
6.3	L’ammissibilità e la ricevibilità della Segnalazione Interna .....	17
6.4	L’attività istruttoria relativa alla Segnalazione Interna .....	18
6.5	L’attività di <i>reporting</i> relativa alla Segnalazione Interna .....	19
6.6	Il riscontro alla Persona Segnalante .....	20
6.7	L’informazione agli organi societari dell’attività svolta dai Destinatari delle Segnalazioni Interne .....	20
6.8	Le azioni correttive e il monitoraggio .....	21
6.9	Tracciabilità, archiviazione e tempi di conservazione delle Segnalazioni Interne.....	21
7.	LE MISURE DI PROTEZIONE RELATIVE ALLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	22
7.1	La riservatezza dell’identità della Persona Segnalante .....	22
7.2.	Il divieto di ritorsione e la protezione contro le ritorsioni .....	23
7.2.1	La Comunicazione Interna della Ritorsione.....	24
7.2.2	La Comunicazione ad Anac della Ritorsione.....	25
7.3	La perdita della protezione .....	26
7.4.	Le limitazioni di responsabilità per la Persona Segnalante.....	27

7.5	Rinunce e transazioni .....	28
7.6	La tutela del Soggetto Coinvolto.....	28
7.7	Le sanzioni disciplinari .....	28
8.	I POTERI SANZIONATORI DI ANAC RELATIVI ALLE SEGNALAZIONI INTERNE EFFETTUATE NEL RISPETTO DELLE CONDIZIONI PREVISTE DAL D.LGS. n. 24/2023	28
9.	IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....	29
10.	LE SEGNALAZIONI ESTERNE E LE DIVULGAZIONI PUBBLICHE .....	30
10.1	Le Segnalazioni Esterne .....	30
10.2	Le Divulgazioni Pubbliche.....	30
11.	ALLEGATI .....	31
12.	TABELLA DELLE REVISIONI DELLA PROCEDURA.....	31

## 1. LE FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Greenyard Fresh Italy S.p.A. (di seguito la “**Società**” o “**Greenyard**”), al pari delle altre società appartenenti al Gruppo Greenyard, è impegnata a rispettare i più elevati standard di etica imprenditoriale e di conformità legale.

Pertanto, per Greenyard è di vitale importanza disporre di strumenti che consentano alla stessa di venire a conoscenza di situazioni, anche potenziali, di non conformità etica e/o legale e/o procedurale nell’ambito delle attività svolte dalla Società e di affrontare il problema nel modo più tempestivo possibile.

Per tale motivo, e per dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, 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 (di seguito il “**D.Lgs. n. 24/2023**”), Greenyard ha predisposto un canale di segnalazione interna il cui funzionamento è descritto nella presente procedura (di seguito il “**Canale di Segnalazione Interna di Greenyard**”).

Il Canale di Segnalazione Interna di Greenyard è, infatti, strumento predisposto da Greenyard allo scopo di consentire ad alcuni soggetti, denominati “**Persone Segnalanti**” (e, al singolare, il “**Persona Segnalante**”), di comunicare in forma riservata a specifici soggetti/organismi all’uopo individuati, denominati “**Destinatari della Segnalazione Interna**” (e, al singolare il “**Destinatario della Segnalazione Interna**”), attraverso apposite segnalazioni interne (le “**Segnalazioni Interne**” e al singolare la “**Segnalazione Interna**”), informazioni riguardanti fatti, atti, condotte e comportamenti che costituiscono o possono costituire violazioni delle leggi, dei regolamenti e delle procedure e politiche interne di Greenyard che costituiscono il *framework* etico/legale/procedurale nell’ambito del quale l’attività di Greenyard deve essere svolta, **il tutto senza correre il rischio di subire eventuali ritorsioni**.

**La presente procedura** (di seguito denominata la “**Procedura**”), pertanto, **ha lo scopo di:**

- identificare i soggetti che a vario titolo possono essere parte del procedimento relativo alle Segnalazioni Interne;
- identificare il perimetro dei fatti, atti, condotte e comportamenti che possono essere oggetto di una Segnalazione Interna;
- identificare il contenuto minimo delle Segnalazioni Interne;
- identificare le modalità attraverso le quali la Segnalazione Interna può essere effettuata;
- identificare i principi e le regole che governano l’attività di gestione delle Segnalazioni Interne da parte dei Destinatari della Segnalazione Interna;
- indicare le misure di protezione predisposte per tutelare la Persona Segnalante, la persona/persona alla quale la presunta violazione oggetto di Segnalazione Interna è attribuita (di seguito la “**Persona Coinvolta**” e, al plurale, le “**Persone Coinvolte**”), la persona/persona che assiste/assistono la Persona Segnalante nel nell’effettuazione di una Segnalazione Interna (di seguito il “**Facilitatore**” e, al plurale i “**Facilitatori**”), i colleghi e i parenti della Persona Segnalante, nonché gli obblighi relativi al trattamento dei dati personali dei soggetti a vario titolo coinvolti nei processi di effettuazione di una Segnalazione Interna;
- indicare il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n. 24/2023.

\* \* \*



Prima della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Greenyard, la presente Procedura è stata debitamente comunicata alle Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023.



## 2. I SOGGETTI DEL PROCEDIMENTO RELATIVO ALLE SEGNALAZIONI INTERNE

### 2.1 La Persona Segnalante

La Persona Segnalante (al plurale, le Persone Segnalanti) è la persona fisica che effettua una Segnalazione Interna concernente **informazioni**, compresi fondati sospetti, **riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione e/o dall'organizzazione di Greenyard**, informazioni **acquisite nell'ambito del contesto lavorativo relativo a Greenyard**.

Sono, pertanto, Persone Segnalanti i soggetti che intrattengono i seguenti rapporti giuridici con la Società:

- a. i lavoratori subordinati della Società;
- b. i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- c. i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- d. i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- e. gli azionisti (persone fisiche) della Società;
- f. le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società;
- g. i dipendenti e collaboratori dei clienti della Società.

Sono annoverabili tra le Persone Segnalanti anche coloro che non hanno ancora instaurato con la Società uno dei predetti rapporti giuridici se le informazioni riguardanti le violazioni sono state acquisite:

- durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova.

Sono, inoltre, annoverabili tra le Persone Segnalanti anche coloro che, pur avendo cessato uno dei predetti rapporti giuridici con la Società, intendono comunicare informazioni sulle violazioni acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

### 2.2 La Persona Coinvolta

La Persona Coinvolta (al plurale, le Persone Coinvolte) è la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione Interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione oggetto di Segnalazione Interna.

### 2.3 Il Facilitatore

Il Facilitatore (al plurale, i Facilitatori) è la persona fisica che assiste una Persona Segnalante nell'effettuazione di una Segnalazione Interna, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo.

## **2.4 I Colleghi di lavoro e Parenti della Persona Segnalante, i soggetti aventi uno stabile legame affettivo con la Persona Segnalante e gli enti di proprietà della Persona Segnalante.**

I Colleghi di lavoro della Persona Segnalante sono quelle persone fisiche che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

I Parenti della Persona Segnalante sono quelle persone fisiche che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante e che sono legate alla Persona Segnalante da uno legame di parentela entro il quarto grado.

I Soggetti aventi uno stabile legame affettivo con la Persona Segnalante sono quelle persone fisiche che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante e che sono legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo.

Gli enti 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.

## **2.5 I Destinatari della Segnalazione Interna**

I Destinatari della Segnalazione Interna sono quelle persone fisiche/organismi che Greenyard ha individuato quali soggetti responsabili dell'attività di Gestione della Segnalazione Interna, attività descritta nel Capitolo 6 della presente Procedura.

**I Destinatari della Segnalazione Interna individuati da Greenyard sono:**

- **l'Organismo di Vigilanza di Greenyard** (di seguito, l' "OdV"), essendo l'OdV l'organo nominato da Consiglio di Amministrazione di Greenyard avente, tra l'altro, anche il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di Greenyard;
- **il Presidente del Collegio Sindacale di Greenyard (di seguito il "Presidente del Collegio Sindacale")**, essendo il Collegio Sindacale l'organo nominato dall'Assemblea dei Soci di Greenyard avente, tra l'altro, il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto di Greenyard;

**La Persona Segnalante dovrà scegliere il Destinatario della Segnalazione Interna tenendo conto del Soggetto Coinvolto contenuto nella Segnalazione Interna ed utilizzare le modalità di trasmissione della Segnalazione Interna** descritte nel Capitolo 5 della presente Procedura.

In caso di **errore nella scelta del Destinatario della Segnalazione Interna** compiuta dalla Persona Segnalante (compreso l'eventuale l'invio di una Segnalazione Interna, effettuato mediante strumenti diversi dal Tool di Whistleblowing, a soggetti diversi da quelli individuati da Greenyard quali Destinatari della Segnalazione Interna), il soggetto che ha erroneamente ricevuto la segnalazione (di



seguito il “**Soggetto Non Competente**”) è tenuto a trasmettere la Segnalazione Interna erroneamente inviata dalla Persona Segnalante al Destinatario della Segnalazione Interna competente entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione alla Persona Segnalante, ed utilizzando le modalità di inoltro della Segnalazione Interna descritte nel Capitolo 5 della presente procedura.

Il Soggetto Non Competente, inoltre:

- deve astenersi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi ed approfondimento della Segnalazione Interna;
- deve cancellare/distruggere in maniera definitiva tutta la documentazione (anche elettronica, mail comprese) erroneamente speditagli dal Soggetto Segnalante con strumenti diversi dal Tool di Whistleblowing;
- è comunque tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, delle Persone Coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione Interna, del contenuto della Segnalazione Interna e della relativa documentazione.



### 3. L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

In linea generale, possono costituire oggetto di una Segnalazione Interna le informazioni riguardanti fatti, atti, condotte e comportamenti che costituiscono o possono costituire violazioni delle leggi, dei regolamenti e delle procedure e politiche interne di Greenyard che costituiscono il *framework* etico/legale/procedurale nell'ambito del quale l'attività di Greenyard deve essere svolta.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che la Persona Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che la Persona Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle su richiamate violazioni.

Possono essere oggetto di Segnalazione Interna anche le informazioni riguardanti condotte volte ad occultare le predette violazioni (ad es. occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

**Le Segnalazioni Interne previste dal Sistema di Whistleblowing di Greenyard, in relazione alle quali Greenyard garantisce le protezioni indicate nel Capitolo 7 della presente Procedura, possono avere come oggetto sia le violazioni contemplate dal D.Lgs. n. 24/2023, sia altre violazioni, alcune delle quali sono espressamente escluse dall'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023, come indicato nei successivi Capitoli 3.1 e 3.2.**

#### 3.1 Le Segnalazioni Interne relative a violazioni contemplate dal D.Lgs. n. 24/2023

Il D.Lgs. n. 24/2023 stabilisce che possono essere oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati descritti nel precedente Capitolo 2.1.

##### 3.1.1 Le Violazioni del diritto nazionale

Costituiscono violazioni del diritto nazionale:

- a) gli illeciti civili, amministrativi, penali e contabili diversi rispetto a quelli che costituiscono violazioni del Diritto dell'Unione europea come sotto individuati;
- b) le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “**Decreto 231**”), cioè le condotte che concretizzano il compimento dei cosiddetti “**Reati Presupposto**” contemplati dal Decreto 231;
- c) le violazioni del Modello organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231 adottato da Greenyard (di seguito il “**Modello 231 di Greenyard**”).
- d) le violazioni del Codice Etico e/o del Codice di Condotta di Greenyard e/o delle procedure adottate nell'ambito dell'organizzazione di Greenyard che costituiscono un presidio finalizzato ad impedire il/ridurre il rischio di compimento di condotte illecite rilevanti ai

sensi del Decreto 231 (ciò in quanto i predetti codici e le predette procedure costituiscono parte integrante del Modello 231 di Greenyard).

### **3.1.2 Le Violazioni del diritto dell'Unione Europea**

Costituiscono violazioni del diritto dell'Unione europea:

- a) gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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;
- b) gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- c) gli atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- d) gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante.

### **3.1.3 Le segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023 e delle relative tutele e garanzie.**

Sono escluse dall'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023, e delle relative tutele e garanzie, le segnalazioni:

- a) riguardanti contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;



- b) laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- c) di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

### **3.1.4 Le disposizioni nazionali o dell'Unione europea la cui applicazione non è pregiudicata dal D.Lgs n. 24/2023**

Il D.Lgs. n. 24/2023 non pregiudica l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'UE concernenti le seguenti materie:

- a) informazioni classificate ai sensi dell'art. 42 della legge n. 124/2007;
- b) segreto professionale forense;
- c) segreto professionale medico.
- d) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- e) norme di procedura penale (in particolare, segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p.);
- f) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura, sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure;
- g) disposizioni in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al Regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza;
- h) disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

### **3.2 Le Segnalazioni Interne relative a violazioni diverse da quelle contemplate dal D.Lgs. N. 24/2023**

Le Segnalazioni Interne previste dal Sistema di Whistleblowing di Greenyard, in relazione alle quali Greenyard in ogni caso garantisce le protezioni indicate nel Capitolo 7 della presente Procedura, possono aver per oggetto anche:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (rimostranze personali, denunce di comportamenti inaccettabili sul lavoro che non configurino violazioni del Codice Etico e/o del Codice di Condotta di Greenyard, denunce di carichi di lavoro eccessivi);
- b) le violazioni di procedure e/o politiche adottate nell'ambito dell'organizzazione di Greenyard che non costituiscono un presidio finalizzato ad impedire il/ridurre il rischio di compimento di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231.

## 4. IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

### 4.1 I dati essenziali delle Segnalazioni Interne

È necessario che la Segnalazione Interna sia il più possibile circostanziata al fine di consentire un corretto e completo svolgimento delle attività di gestione delle Segnalazioni Interne da parte dei Destinatari della Segnalazione Interna.

In particolare, perché la Segnalazione Interna sia considerata ammissibile ai fini della attività istruttoria da svolgere in relazione alla stessa (sul punto si veda il Capitolo 6.4 della presente Procedura, è necessario che risultino chiari almeno (di seguito i **“Dati Essenziali della Segnalazione Interna”**):

- i riferimenti identificativi della Persona Segnalante, salvo che la Segnalazione Interna sia effettuata in forma anonima (sul punto si veda il paragrafo 4.3);
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione Interna;
- la descrizione del fatto, atto, condotta, comportamento da segnalare;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il Soggetto Coinvolto.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, i Destinatari della Segnalazione Interna possono chiedere alla Persona Segnalante elementi integrativi attraverso le modalità previste nel Capitolo 5 della presente Procedura o anche di persona, ove la Persona Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

La Persona Segnalante non ha il compito di eseguire indagini sul comportamento scorretto che integra la violazione o di stabilire quali sono le misure correttive. Queste attività sono di competenza di persone qualificate appositamente designate da Greenyard.

### 4.2 Le Segnalazioni Interne devono essere effettuate in buona fede

Le Segnalazioni Interne devono essere sempre effettuate in buona fede e devono essere fondate su motivi ragionevoli.

Se la Segnalazione Interna contiene accuse false, infondate o opportunistiche, o viene fatta con il solo scopo di diffamare o causare danni ad altri, Greenyard può adottare opportune misure disciplinari e/o legali nei confronti della Persona Segnalante.

### 4.3 Le Segnalazioni vietate

Le Segnalazioni Interne non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della Persona Coinvolta. In particolare, è vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni Interne con finalità puramente diffamatorie e/o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni interne che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata del Soggetto Coinvolto, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale del Soggetto Coinvolto;
- l'invio di Segnalazioni Interne di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Coinvolto;
- l'invio di segnalazioni meramente pretestuose, prive di fondamento o di segnalazioni smentite da incontestabili evidenze contrarie pacificamente note al momento dell'effettuazione della Segnalazione Interna;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Coinvolto.

Sono vietate tutte le forme di abuso della presente Procedura e ogni ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del sistema di Whistleblowing di Greenyard.

### 4.4 Le Segnalazioni Interne anonime

Le Segnalazioni Interne dalle quali non è possibile ricavare l'identità della Persona Segnalante sono considerate anonime (di seguito le "**Segnalazioni Interne Anonime**").

Le Segnalazioni Interne Anonime, ove circostanziate, sono trattate in conformità a quanto previsto nella presente Procedura. Ogni ragionevole sforzo sarà profuso per indagare su una Segnalazione Interna Anonima, ma in alcuni casi l'efficacia delle indagini può risultare limitata quando la Persona Segnalante sceglie di rimanere anonima.

Il Tool di Whistleblowing di Greenyard, strumento da utilizzare obbligatoriamente, come previsto dal Capitolo 5 della presente Procedura, anche per l'invio delle Segnalazioni Interne Anonime, garantisce che l'identità della Persona Segnalante rimanga protetta.

Per garantire l'anonimato della Persona Segnalante che invia una Segnalazione Interna Anonima, Greenyard prevede le seguenti misure:

- alla Persona Segnalante non sarà mai richiesto di rivelare la propria identità;
- il Tool di Whistleblowing di Greenyard garantisce che l'identità della Persona Segnalante sia protetta;
- durante l'attività di gestione della Segnalazione Interna effettuata secondo le regole previste dal Capitolo 6 della presente Procedura, la Persona Segnalante può rifiutare di rispondere a domande che ritiene possano consentire la sua identificazione.

Ferme restando le tutele e garanzie previste dal D.Lgs. n. 24/2023, Greenyard si impegna in ogni caso a tutelare e garantire la Persona Segnalante che abbia effettuato una Segnalazione Interna



Anonima, e che sia stata successivamente identificata, ed i soggetti di cui al Capitolo 2.3 e 2.4 della presente Procedura, contro ogni forma di ritorsione operata nei loro confronti. Sul punto, per maggiori dettagli si veda il Capitolo 7 della presente Procedura

## 5. LE MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Tutte le Segnalazioni Interne dovranno essere effettuate utilizzando il **Tool di Whistleblowing di Greenyard** (di seguito il “**Tool di Whistleblowing**”), **che prevede la possibilità, a scelta della Persona Segnalante, di effettuare la segnalazione sia in forma scritta che in forma orale.**

Il Tool di Whistleblowing, con le relative istruzioni per l'utilizzo, è accessibile dalla pagina dedicata al Whistleblowing presente sia sul sito internet di Greenyard sia sulla intranet aziendale. Le Istruzioni per l'utilizzo del Tool di Whistleblowing di Greenyard sono allegate alla presente Procedura.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Con lo stesso strumento contenuto nel Tool di Whistleblowing da utilizzare per la Segnalazione Interna in forma orale, **la Persona Segnalante può richiedere di effettuare una Segnalazione Interna mediante un incontro diretto con il Destinatario della Segnalazione Interna**, nel corso del quale, previo consenso della Persona Segnalante, si procederà alla registrazione dello stesso attraverso idonei dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Qualora la Persona Segnalante non abbia dato il consenso alla registrazione o di mancanza, o mancato funzionamento, degli idonei dispositivi, si provvederà alla redazione di un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla Persona Segnalante, oltre che dal Destinatario della Segnalazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata alla Persona Segnalante.

**Il Tool di Whistleblowing consente alla Persona Segnalante di scegliere il Destinatario della Segnalazione Interna sulla base delle seguenti due opzioni:**

- **L'OdV**: è il Destinatario della Segnalazione Interna che la Persona Segnalante deve **scegliere quando nessun membro dell'OdV in carica è indicato tra le Persone Coinvolte nella Segnalazione Interna oggetto di invio;**
- **il Presidente del Collegio Sindacale**: è il Destinatario della Segnalazione Interna che la Persona Segnalante deve **scegliere quando almeno un membro dell'OdV in carica è indicato tra le Persone Coinvolte nella Segnalazione Interna oggetto di invio.**



## 6. L'ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

I Destinatari della Segnalazione (OdV o Presidente del Collegio Sindacale), una volta ricevuta una Segnalazione Interna, dovranno svolgere le attività descritte nei Capitoli da 6.1 a 6.9 (di seguito, le “Attività di Gestione delle Segnalazioni Interne”).

Nello svolgimento delle Attività di Gestione delle Segnalazioni Interne, il Presidente del Collegio Sindacale dovrà coinvolgere gli altri membri del Collegio Sindacale in carica diversi da quelli che sono altresì membri dell'OdV in carica.

Fermi restando gli obblighi di tutela della riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona Coinvolta e di tutte le altre persone menzionate nella Segnalazione Interna, tutte le Attività di Gestione delle Segnalazioni Interne devono essere sempre documentate e archiviate correttamente, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla Segnalazione Interna.

### 6.1 La registrazione della Segnalazione Interna

**Tutte le Segnalazioni Interne**, comprese quelle anonime e quelle in forma orale inviate attraverso il Tool di Whistleblowing e/o trascritte in un verbale in seguito ad un incontro diretto con il Destinatario della Segnalazione Interna richiesto dalla Persona Segnalante, **sono registrate nel Tool di Whistleblowing**, che costituisce il database riepilogativo delle Segnalazioni Interne e della loro gestione ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi delle Segnalazioni Interne.

**La consultazione delle informazioni/documenti presenti nel Tool di Whistleblowing è limitata:**

- **al Presidente dell'OdV** in relazione a tutte le informazioni e documenti presenti nell'archivio del Tool di Whistleblowing relative Segnalazioni Interne aventi l'OdV come Destinatario della Segnalazione Interna;
- **al Presidente del Collegio Sindacale di Greenyard** in relazione a tutte le informazioni e documenti presenti nell'archivio del Tool di Whistleblowing relative Segnalazioni Interne aventi il Presidente del Collegio Sindacale come Destinatario della Segnalazione Interna.

### 6.2 La conferma dell'avvenuta ricezione della Segnalazione Interna

**Il Destinatario della Segnalazione Interna deve inviare alla Persona Segnalante, entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della Segnalazione Interna, l'avviso di ricevimento della Segnalazione Interna** (di seguito, l' “Avviso di Ricevimento”).

L'Avviso di Ricevimento dev'essere inoltrato tramite il Tool di Whistleblowing.

L'invio dell'Avviso di Ricevimento non implica alcuna valutazione dei contenuti oggetto della Segnalazione Interna, ma è unicamente volto a informare la Persona Segnalante dell'avvenuta ricezione, da parte del Destinatario della Segnalazione Interna, della Segnalazione Interna inviata dalla Persona Segnalante.





L'Avviso di Ricevimento dovrà essere trasmesso, con le medesime tempistiche, alla Persona Segnalante anche da parte del Soggetto Non Competente a ricevere la Segnalazione Interna. Sul punto si rinvia al quanto indicato nel Capitolo 2.5 della presente Procedura.

### **6.3 L'ammissibilità e la ricevibilità della Segnalazione Interna**

Una volta ricevuta la Segnalazione Interna, il Destinatario della Segnalazione dovrà preliminarmente procedere alla valutazione della sua l'ammissibilità (di seguito, l' "Ammissibilità") e della sua ricevibilità (di seguito la "Ricevibilità").

**Ai fini dell'Ammissibilità della Segnalazione Interna, è necessario che nella Segnalazione Interna risultino chiari almeno i Dati Essenziali della Segnalazione Interna, e cioè:**

- i riferimenti identificativi della Persona Segnalante, salvo che la Segnalazione Interna sia effettuata in forma anonima (sul punto si veda il paragrafo 4.3);
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione Interna;
- la descrizione del fatto, atto, condotta, comportamento da segnalare;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il Soggetto Coinvolto.

In mancanza di chiarezza di uno o più Dati Essenziali della Segnalazione Interna, la Segnalazione Interna potrà essere ritenuta inammissibile dal Destinatario della Segnalazione Interna (la "Segnalazione Interna Inammissibile").

In tal caso, il Destinatario della Segnalazione Interna procederà all'archiviazione della Segnalazione Interna Inammissibile, garantendo la tracciabilità delle motivazioni a supporto, e a comunicare alla Persona Segnalante attraverso il Tool di Whistleblowing, entro i termini previsti nel Capitolo 6.6 della presente Procedura, l'avvenuta archiviazione della Segnalazione Interna Inammissibile e le relative motivazioni.

**Ai fini della valutazione della Ricevibilità della Segnalazione Interna**, il Destinatario della Segnalazione Interna deve verificare se la Persona Segnalante rientra tra i soggetti indicati nel Capitolo 2.1 della presente Procedura e se l'oggetto della Segnalazione Interna ricevuta rientra tra quelli indicati nei Capitoli 3.1 e 3.2 della presente Procedura.

Qualora la Persona Segnalante non rientri tra i soggetti indicati nel Capitolo 2.1 della presente Procedura e/o l'oggetto della Segnalazione Ricevuta non rientri tra quelli indicati nei Capitoli 3.1 e 3.2 della presente Procedura, la Segnalazione Interna potrà essere ritenuta irricevibile dal Destinatario della Segnalazione Interna (la "Segnalazione Interna Irricevibile").

In tal caso, il Destinatario della Segnalazione Interna procederà all'archiviazione della Segnalazione Interna Irricevibile, garantendo la tracciabilità delle motivazioni a supporto, e a comunicare alla Persona Segnalante attraverso il Tool di Whistleblowing, entro i termini previsti nel Capitolo 6.6 della presente Procedura, l'avvenuta archiviazione della Segnalazione Interna Irricevibile e le relative motivazioni.

## 6.4 L'attività istruttoria relativa alla Segnalazione Interna

Una volta verificata l'Ammissibilità e la Ricevibilità della Segnalazione Interna, il Destinatario della Segnalazione Interna avvia, con tempestività e diligenza, l'istruttoria interna sui fatti, atti, condotte, comportamenti segnalati, al fine di valutarne la fondatezza (di seguito, l' "**Attività Istruttoria**").

**L'Attività Istruttoria**, da condurre in modo approfondito, professionale e nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e correttezza nei confronti di tutte le persone coinvolte, **ha l'obiettivo di:**

- procedere ad approfondimenti e analisi specifiche per **verificare la ragionevole fondatezza delle dei fatti, atti, condotte e comportamenti segnalati;**
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- identificare eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell'Attività Istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

Il Destinatario della Segnalazione Interna può acquisire ulteriori informazioni dalla Persona Segnalante, compresa l'indicazione esplicita dell'esistenza degli altri soggetti, indicati nei Capitoli 2.3 e 2.4 della presente Procedura, cui sono riservate le garanzie e tutele previste nel Capitolo 7 della presente Procedura.

Il Destinatario della Segnalazione Interna può acquisire informazioni dalla Persona Coinvolta, la quale ha facoltà di chiedere di essere sentita o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona Coinvolta dell'esistenza della Segnalazione Interna, pur garantendo la riservatezza sull'identità della Persona Segnalante e delle altre persone menzionate nella Segnalazione Interna.

Il Destinatario della Segnalazione Interna cura lo svolgimento dell'Attività Istruttoria anche acquisendo dalle strutture aziendali interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti funzioni aziendali ed avvalendosi, se ritenuto necessario, di esperti o periti esterni alla Società, il tutto sempre nel rispetto delle garanzie indicate nel Capitolo 7 della presente Procedura.

L'Attività Istruttoria è svolta ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

Qualora la segnalazione abbia a oggetto violazione del Modello Organizzativo 231 e/o del Codice Etico e/o del Codice di Condotta di Greenyard ed il Destinatario della Segnalazione Interna sia il Presidente del Collegio Sindacale (in quanto uno o più membri dell'OdV sono indicati nella Segnalazione Interna tra le Persone Coinvolte), il Presidente del Collegio Sindacale deciderà, a sua discrezione, se coinvolgere nell'Attività Istruttoria anche i membri dell'OdV non indicati quali Persone Coinvolte nella Segnalazione Interna o se sia necessario procedere con altre opzioni. .

**Per il completamento dell'Attività Istruttoria non sono previsti termini temporali specifici**, potendo la durata della stessa essere influenzata da molte variabili.

**Resta in ogni caso fermo l'obbligo per il Destinatario della Segnalazione Interna di fornire alla Persona Segnalante apposito riscontro**, entro i termini previsti nel Capitolo 6.6 della presente Procedura, in relazione alla Segnalazione Interna la cui Attività Istruttoria non sia ancora terminata entro tali termini.

## **6.5 L'attività di reporting relativa alla Segnalazione Interna**

Gli esiti degli approfondimenti effettuati attraverso lo svolgimento dell'Attività Istruttoria sono sintetizzati dal Destinatario della Segnalazione Interna in un report (di seguito il "**Report**") in cui sono riportati:

- i. un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- ii. l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione Interna;
- iii. eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente management che viene informato sugli esiti delle analisi.

**Qualora la Segnalazione Interna sia ritenuta infondata** (di seguito, la "**Segnalazione Interna Infondata**"), il Destinatario della Segnalazione Interna **provvederà**:

- a) **alla sua archiviazione**, motivandone le ragioni;
- b) **a fornire alla Persona Segnalante apposito motivato riscontro**, entro i termini previsti nel Capitolo 6.6 della presente Procedura;
- c) **a trasmettere** (assicurandosi che la documentazione non contenga riferimenti all'identità della Persona Segnalante, della Persona Coinvolta, né riferimenti impliciti che possano condurre senza ombra di dubbio all'identità della Persona Segnalante) **alle funzioni/organi competenti le Segnalazioni Interne non anonime palesemente infondate**, affinché valutino con le altre strutture aziendali competenti se la Segnalazione Interna sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla Persona Coinvolta, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti della Persona Segnalante.

**Qualora la Segnalazione Interna sia ritenuta fondata** (di seguito, la "**Segnalazione Interna Fondata**"), il Destinatario della Segnalazione Interna **provvederà**:

- 1) **a rivolgersi agli organi/funzioni interne aziendali competenti per i relativi seguiti in termini di:**
  - i. esercizio del potere disciplinare;
  - ii. valutazione di fattispecie aventi rilevanza penale, civile, amministrativa ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa;
  - iii. implementazione delle azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati.
- 2) **fornire alla Persona Segnalante apposito riscontro, entro i termini previsti nel Capitolo 6.6 della presente Procedura.**

## 6.6 Il riscontro alla Persona Segnalante

**Il Destinatario della Segnalazione Interna deve fornire un riscontro alla Persona Segnalante (di seguito il “Riscontro”), entro tre mesi dalla data di invio dell’Avviso di Ricevimento o - in mancanza di Avviso di Ricevimento - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni previsto per l’invio di tale Avviso di Ricevimento (di seguito i “Termini”).**

Il Riscontro è definitivo se l’Attività Istruttoria è giunta a conclusione prima della scadenza dei Termini, mentre avrà natura interlocutoria qualora, alla scadenza dei Termini, l’Attività Istruttoria non sia stata ancora ultimata.

Pertanto, entro scadenza dei Termini il Destinatario della Segnalazione Interna può comunicare alla Persona Segnalante:

- l’avvenuta archiviazione della Segnalazione Interna, motivandone le ragioni;
- l’avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione Interna e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l’attività svolta fino a questo momento e/o l’attività che si intende svolgere. In tale ultimo, caso è necessario comunicare alla Persona segnalante anche il successivo esito finale dell’Attività Istruttoria – archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti.

## 6.7 L’informazione agli organi societari dell’attività svolta dai Destinatari delle Segnalazioni Interne

I Destinatari delle Segnalazioni Esterne informano trimestralmente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società, attraverso un documento scritto indirizzato ai Presidenti dei due citati organi societari (di seguito il “Documento”), circa il numero delle Segnalazioni Interne ricevute, il tipo di violazioni oggetto di segnalazione secondo quanto indicato nei Capitoli 3.1 e 3.2, e lo stato di avanzamento delle Attività di Gestione delle Segnalazioni Interne indicate nel Documento.

Il Documento dovrà indicare altresì il numero delle Comunicazioni Interne della Ritorsione ricevute e lo stato di avanzamento dell’Istruttoria sulla Ritorsione.

Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società di ottenere dai Destinatari delle Segnalazioni Esterne ulteriori dettagli circa la tipologia di violazioni oggetto di segnalazione nelle Segnalazioni Interne ricevute ed il tipo di ritorsione contenuto nelle

Comunicazioni Interne di Ritorsione ricevute, nel rispetto delle garanzie e tutele previste dalla legge e dalla presente Procedura.

Consiglio di Amministrazione fornirà alla funzione Corporate Legal & Compliance di Gruppo le informazioni contenute nel Documento e gli ulteriori dettagli ottenuti sulla base di quanto sopra.

## **6.8 Le azioni correttive e il monitoraggio**

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati nel corso dell'Attività Istruttoria emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione al Destinatario della Segnalazione e comunque all'OdV.

Quest'ultimo monitora l'avanzamento delle azioni correttive attraverso l'informativa periodicamente allo stesso fornita dalle funzioni aziendali.

## **6.9 Tracciabilità, archiviazione e tempi di conservazione delle Segnalazioni Interne**

Le Segnalazioni Interne, e la relativa documentazione, sono conservate per il tempo necessario al loro trattamento, e comunque non oltre 2 (due) anni a decorrere dalla data della comunicazione alla Persona Segnalante del Riscontro inviato dopo l'avvenuto completamento dell'Attività Istruttoria, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

## 7. LE MISURE DI PROTEZIONE RELATIVE ALLE SEGNALAZIONI INTERNE

Greenyard ha creato un ambiente sicuro in cui la Persona Segnalante si senta a proprio agio nel riportare comportamenti non corretti in seno all'organizzazione.

A tal fine, **Greenyard ha messo in atto le misure di protezione consistenti nel:**

- **garantire la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante**, del contenuto della Segnalazione Interna e della relativa documentazione.;
- **garantire la tutela e protezione della Persona Segnalante contro ogni forma di ritorsione**.

**Tali misure di protezione, con alcune eccezioni, si applicano non solo alla Persona Segnalante, ma anche agli altri soggetti indicati nei Capitoli 2.3 e 2.4 della presente Procedura** (di seguito, gli “**Altri Soggetti Tutelati**”), che potrebbero essere destinatari di ritorsioni in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con la Persona Segnalante.

### 7.1 La riservatezza dell'identità della Persona Segnalante

La riservatezza dell'identità della Persona Segnalante e degli Altri Soggetti Tutelati è garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (linee telefoniche, messaggistica vocale, incontro diretto).

Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato da Greenyard contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 Interna, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione Interna e l'identità della Persona Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, l'identità della Persona Segnalante sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla Persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora la Persona Segnalante neghi il proprio consenso, la Segnalazione Interna non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà di Greenyard di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.



## 7.2. Il divieto di ritorsione e la protezione contro le ritorsioni

**Greenyard vieta ogni forma di ritorsione** nei confronti del Persona Segnalante e degli Altri Soggetti Tutelati, **intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.**

A titolo meramente esemplificativo, sono considerati atti di ritorsione:

- 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 merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- 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, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'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.

Pertanto, **la Persona Segnalante e/o gli Altri Soggetti Tutelati che ritengano di aver subito una ritorsione** (di seguito, congiuntamente, i **“Soggetti Tutelati dalle Ritorsioni”**), anche tentata o minacciata come conseguenza di una Segnalazione Interna, **potranno presentare:**

- a) una comunicazione interna secondo le regole previste dalla presente Procedura per le Segnalazioni Interne** (di seguito, la **“Comunicazione Interna della Ritorsione”**), **qualora l'oggetto della Segnalazione Interna rientri tra quelli descritti nel Capitolo 3.2 della presente Procedura. Il destinatario della Comunicazione Interna della Ritorsione sarà il medesimo soggetto al quale la Persona Segnalante ha inviato la Segnalazione Interna da cui è conseguita la lamentata ritorsione** (di seguito il **“Destinatario della Comunicazione Interna della Ritorsione”**);
- b) una comunicazione all'Autorità Nazionale AntiCorruzione**, altrimenti nota attraverso l'uso l'acronimo **“ANAC”** (di seguito la **“Comunicazione ad ANAC della Ritorsione”**), **qualora l'oggetto della Segnalazione Interna rientri tra quelli descritti nel Capitolo 3.1 della presente Procedura**, utilizzando l'apposita piattaforma informatica messa

disposizione sul sito istituzionale di ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

L'ANAC è, infatti, l'Autorità preposta a ricevere dai Soggetti Tutelati dalle Ritorsioni, e gestire, le comunicazioni su presunte ritorsioni dagli stessi subite in relazione a Segnalazioni Interne, Segnalazioni Esterne, Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o Divulgazioni Pubbliche effettuate secondo la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito le “**Segnalazioni Ex D.Lgs. n. 24/2023** – sul punto si veda il Capitolo 10.1 della presente Procedura).

### 7.2.1 La Comunicazione Interna della Ritorsione

**Affinché Greenyard riconosca la tutela contro gli atti di ritorsione comunicati internamente dai Soggetti Tutelati dalle Ritorsioni, è necessario che:**

- a) la Persona Segnalante abbia effettuato la Segnalazione Interna in base ad una **convinzione ragionevole** che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non sono sufficienti semplici supposizioni o “voci di corridoio”) e rientranti nel perimetro applicativo di cui al Capitolo 3.2 della presente Procedura ;
- b) la Segnalazione Interna sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dalla presente Procedura;
- c) vi sia un nesso di causalità tra la Segnalazione Interna e la ritorsione subita (di seguito il “**Nesso di Causalità**”).

Il Destinatario della Comunicazione Interna della Ritorsione deve fornire un riscontro alla persona che ha effettuato la Comunicazione Interna della Ritorsione (di seguito il “**Riscontro alla Comunicazione**”), entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, attraverso il Tool di Whistleblowing.

L'invio del Riscontro alla Comunicazione non implica alcuna valutazione dei contenuti oggetto della Comunicazione Interna della Ritorsione, ma è unicamente volto a informare dell'avvenuta ricezione, da parte del Destinatario della Segnalazione Interna, della Comunicazione Interna della Ritorsione

Nel caso in cui la Comunicazione Interna della Ritorsione non sia stata effettuata da Soggetti Tutelati dalle Ritorsioni e/o nel caso in cui almeno una delle condizioni sub a) e b) non si sia verificata, il Destinatario della Comunicazione Interna della Ritorsione provvederà:

- i. **ad archiviare la Comunicazione Interna della Ritorsione**, motivandone le ragioni;
- ii. **a fornire al soggetto che ha effettuato la Comunicazione Interna della Ritorsione apposito motivato riscontro**, entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento della stessa, attraverso il Tool di Whistleblowing.

Dopo aver accertato che la Comunicazione Interna della Ritorsione è stata effettuata da Soggetti Tutelati dalle Ritorsioni e che entrambe le condizioni sub a) e b) si sono verificate, il Destinatario della Comunicazione Interna della Ritorsione provvederà, attraverso un'attività istruttoria avente le medesime regole previste per l'Attività Istruttoria relativa ad una Segnalazione Interna (di seguito, l' “**Istruttoria sulla Ritorsione**”), ad accertare l'esistenza del Nesso di Causalità: a tal fine, è necessario che nella Comunicazione Interna della Ritorsione siano indicati gli elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre il Nesso di Causalità.



Qualora la durata dell'Istruttoria superi 60 (sessanta) giorni dall'invio del Riscontro alla Comunicazione, entro i successivi 7 (sette) giorni il Destinatario della Comunicazione della Comunicazione Interna della Ritorsione dovrà inviare al soggetto che ha inviato la Comunicazione Interna della Ritorsione, attraverso il Tool di Whistleblowing, apposita informativa interlocutoria (di seguito, l' "**Informativa Interlocutoria**").

Qualora, al termine dell'Istruttoria sulla Ritorsione, il Destinatario della Comunicazione Interna della Ritorsione esprima un **giudizio positivo circa l'esistenza del Nesso di Causalità, il Destinatario della Segnalazione Interna provvederà, entro 10 giorni dal termine dell'Istruttoria sulla Ritorsione:**

- 1) **a rivolgersi agli organi/funzioni interne aziendali competenti per i relativi seguiti in termini di:**
  - implementazione delle azioni volte a rimuovere l'atto o il provvedimento ritorsivo e/o le conseguenze subite dai soggetti che hanno subito la ritorsione;
  - esercizio del potere disciplinare nei confronti del/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere l'atto o il provvedimento ritorsivo.
- 2) **a fornire al Soggetto Tutelato che ha presentato la Comunicazione Interna della Ritorsione apposito motivato riscontro, entro i termini previsti nel Capitolo 6.6 della presente Procedura.**

Qualora, al termine dell'Istruttoria sulla Ritorsione, il Destinatario della Comunicazione Interna della Ritorsione esprima un **giudizio negativo circa l'esistenza del Nesso di Causalità, il Destinatario della Segnalazione Interna provvederà, entro 10 giorni dal termine dell'Istruttoria sulla Ritorsione:**

- a) **ad archiviare la Comunicazione Interna della Ritorsione**, motivandone le ragioni;
- b) **a fornire al soggetto che ha effettuato la Comunicazione Interna della Ritorsione apposito motivato riscontro;**
- c) **a trasmettere** (assicurandosi che la documentazione non contenga riferimenti all'identità della persona che ha effettuato la Comunicazione Interna della Ritorsione, né riferimenti impliciti che possano condurre senza ombra di dubbio all'identità di tale persona) **alle funzioni/organi competenti le Comunicazioni Interne della Ritorsione** in cui il Nesso di Causalità sia stato reputato **palesamente inesistente**, affinché valutino con le altre strutture aziendali competenti se la Comunicazione Interna della Ritorsione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio al/ai soggetto/i che ha/hanno posto in essere l'atto o il provvedimento segnalato come ritorsivo, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti della persona che ha effettuato Comunicazione Interna della Ritorsione.

## 7.2.2 La Comunicazione ad Anac della Ritorsione

**Affinché ANAC riconosca la tutela contro gli atti di ritorsione alla stessa comunicati dai Soggetti Tutelati dalle Ritorsioni, il D.Lgs. n. 24/2023 prevede le seguenti condizioni:**



- a) che la Persona Segnalante abbia effettuato la Segnalazione Interna in base ad una **convinzione ragionevole** che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non sono sufficienti semplici supposizioni o “voci di corridoio”) e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina prevista dal D.Lgs. n. 23/2023 (perimetro applicativo in cui rientrano le Segnalazioni Interne di cui al Capitolo 3.1 della presente Procedura)
- b) che le Segnalazioni Ex D.Lgs. n. 24/2023 siano state effettuate secondo la disciplina prevista dal Decreto D.Lgs. n. 23/2023.
- c) che vi sia un nesso di causalità tra la Segnalazione Interna e la ritorsione subita (il “**Nesso di Causalità**”).

Appurato il verificarsi delle condizioni di cui alle predette lett. a) e b), ANAC provvederà, quindi, ad accertare il nesso di causalità tra la lamentata ritorsione e la Segnalazione Interna: è, quindi, necessario che i Soggetti Tutelati dalle Ritorsioni forniscano ad ANAC gli elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra la Segnalazione Interna e la lamentata ritorsione.

Qualora dovesse accertare che almeno una delle condizioni di cui alle predette lett. a), b) e c) non si è verificata, ANAC provvederà ad archiviare la Comunicazione ad ANAC della Ritorsione.

Qualora dovesse accertare che tutte delle condizioni di cui alle predette lett. a), b) e c) si sono verificate, ANAC avvierà il procedimento sanzionatorio (sul punto si veda il Capitolo 8 della presente Procedura), informando l’Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

Rimane, invece, di competenza dell’autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela dei Soggetti Tutelati dalle Ritorsioni (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l’ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati), salvo che Greenyard non vi abbia già provveduto in autonomia.

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l’intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un’inversione dell’onere probatorio e, pertanto, laddove il la Persona Segnalante dimostri di avere effettuato una delle Segnalazioni Ex D.Lgs. n. 24/2023 e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l’onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Quest’ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla Segnalazione Ex D.Lgs. n. 24/2023 presentata, ma dipende da ragioni estranee rispetto ad essa.

Questa presunzione opera solamente a favore della Persona Segnalante e non anche a vantaggio degli Altri Soggetti Tutelati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti sono conseguenti alla segnalazione effettuata dalla Persona Segnalante.

Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l’accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

### **7.3 La perdita della protezione**

La Persona Segnalante perde la protezione:



- a) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- b) ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Al riguardo, l'ANAC ha specificato che la tutela, ancorché tardiva, va applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

In entrambe le ipotesi di cui alle predette lett. a) e b), si provvederà all'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti della Persona Segnalante.

#### **7.4. Le limitazioni di responsabilità per la Persona Segnalante**

**La Persona Segnalante non sarà chiamata a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa in caso di:**

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

**Le suddette limitazioni di responsabilità sono garantite purché:**

- a) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di Segnalazione Interna;
- b) la Segnalazione Interna sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

**Non è, invece, esclusa la responsabilità per condotte che:**

- non siano collegate alla Segnalazione Interna;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato (ad esempio, accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della Persona Segnalante.

Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'utilizzo di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

## 7.5 Rinunce e transazioni

Il D.Lgs. n. 24/2023 consente a tutti i Soggetti Tutelati dalle Ritorsioni , di poter rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

## 7.6 La tutela del Soggetto Coinvolto

Al fine di prevenire qualsiasi abuso della presente Procedura e di impedire delazioni, diffamazioni, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi e/o la divulgazione di dati personali del Soggetto Coinvolto, che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, nelle more dell'accertamento della sua responsabilità il Soggetto Coinvolto non può essere in alcuno modo sanzionato disciplinarmente sulla base di quanto affermato nella Segnalazione Interna, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto della Segnalazione Interna.

Fermo l'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante, il Segnalato può essere sentito, ovvero, su sua richiesta, è sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

## 7.7 Le sanzioni disciplinari

Sono sanzionabili, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale previsto dal contratto collettivo di lavoro, i seguenti soggetti:

- la Persona Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni Interne che si rivelano infondate o "in mala fede";
- il soggetto aziendale che ha adottato le misure discriminatorie o ritorsive nei confronti della Persona Segnalante e/o dei Altri Soggetti Tutelati;
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni Interne;
- i Destinatari della Segnalazione Interna nel caso di mancato o non corretto svolgimento delle Attività di Gestione delle Segnalazioni Interne;
- i soggetti che non rispettano gli obblighi, i divieti e le garanzie previste dalla presente Procedura;
- la Persona Coinvolta che, a seguito dei risultati dell'Attività di Gestione delle Segnalazioni Interne, è risultata essere responsabile dei fatti, atti, condotte e comportamenti segnalati attraverso le Segnalazioni Interne ed aventi per oggetto le violazioni contemplate nei Capitoli 3.1 e 3.2.

## 8. I POTERI SANZIONATORI DI ANAC RELATIVI ALLE SEGNALAZIONI INTERNE EFFETTUATE NEL RISPETTO DELLE CONDIZIONI PREVISTE DAL D.LGS. n. 24/2023

Ai sensi dell'art. 21 del d.Lgs. n. 24/2023, **ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:**

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;



- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo di Greenyard;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo di Greenyard;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il Destinatario delle Segnalazioni Interne;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della Persona Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

## 9. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto del Tool di Whistleblowing, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

La tutela dei dati personali è assicurata, oltre che alla Persona Segnalante (per le segnalazioni non anonime), anche alla Persona Coinvolta e agli Altri Soggetti Tutelati.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione Interna non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sul Tool di Whistleblowing.

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni Interne è effettuato dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle Persone Segnalanti e alle Persone Coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

I Destinatari delle Segnalazioni Interne trattano i dati in qualità di soggetti autorizzati al trattamento espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.



Per mettere a disposizione il Tool di Whistleblowing la Società si avvale di un fornitore di servizi esterno, che riveste la funzione di responsabile del trattamento dei dati personali.

## 10. LE SEGNALAZIONI ESTERNE E LE DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Come indicato nel Capitolo 1. della presente Procedura, **il D.Lgs. n. 24/2023 prevede**, oltre all'istituzione di canali di segnalazione interna e alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, **la possibilità, al verificarsi di specifiche condizioni, di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall' ANAC (di seguito, le "Segnalazioni Esterne") nonché di effettuare divulgazioni pubbliche, tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (di seguito le "Divulgazioni Pubbliche")**.

Le Segnalazioni Esterne e le Divulgazioni Pubbliche riguardano solo le segnalazioni di violazioni contemplate dal D.Lgs. n. 24/2023 (cioè quelle indicate nel Capitolo 3.1 della presente Procedura).

### 10.1 Le Segnalazioni Esterne

Le Segnalazioni Esterne, da effettuarsi mediante il canale di segnalazione esterna attivato da ANAC (Whistleblowing - Modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023 – <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>), possono essere effettuate beneficiando delle protezioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023 se, al momento della loro effettuazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 24/2023;
- b) il segnalante ha già effettuato una Segnalazione Interna ai sensi dell'articolo 4 D.Lgs. n. 24/2023 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna ai sensi dell'articolo 4 D.Lgs. n. 24/2023, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione Interna ai sensi dell'articolo 4 D.Lgs. n. 24/2023 possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### 10.2 Le Divulgazioni Pubbliche

Con la Divulgazione Pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Le Divulgazioni Pubbliche possono essere effettuate beneficiando delle protezioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023 se, al momento della Divulgazione Pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione Interna ed Esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione Esterna, alle condizioni e con le modalità previste





dagli articoli 4 e 7 del D.Lgs. n. 24/2023, e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 del D.Lgs. n. 24/2024 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione Esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

## 11. ALLEGATI

**Allegato 1.** Modalità di inoltro delle Segnalazioni Interne tramite Tool di Whistleblowing.

**Allegato 2.** Esempi di comportamenti che possono costituire oggetto di una Segnalazione Interna.

## 12. TABELLA DELLE REVISIONI DELLA PROCEDURA

Numero dell'aggiornamento	Organo che ha deliberato l'approvazione	Data di approvazione	Descrizione delle modifiche
Prima versione della Procedura	Consiglio di Amministrazione	21.12.2023	N/A