

Informazioni documento:

Stato di revisione	Data di emissione	Motivo della revisione	Redatto da:	Verificato da:	Approvato da:
00	15 luglio 2023	Prima stesura	OdV Risk Manager	OdV	CdA
01	5 dicembre 2023	Aggiornamento	OdV Risk Manager	OdV	CdA

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva (UE) nr. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio UE del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
- Decreto Legislativo n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, come sopra richiamata.
- D. Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti scaturente da reato
- L. 30 novembre 2017, n. 179, recante *"Normativa in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*
- Regolamento UE 679/2016 in tema di privacy e successive disposizioni (GDPR; DLgs. 101/2018, Decreto di adeguamento alla normativa italiana al GDPR, adempimenti urgenti e sanzioni; "nuovo" Codice Privacy, D.Lgs. 196/2003)
- Artt. 2105 segg. cod.civ.; L. 300/1970, cd *"Statuto dei Lavoratori"*; L. 604/1966 in tema di licenziamenti;
- Contratti collettivi nazionali vigenti

DOCUMENTI RICHIAMATI

- Codice Etico Gruppo Calzedonia
- Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalle società del Gruppo Calzedonia aventi sede legale in Italia

**1. PREMESSA**

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In accoglimento di tali sollecitazioni, si sono succedute nel tempo, dapprima, la Legge 179/2107 recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*, la quale, ai sensi dell'art. 1, aveva introdotto nel settore privato nuove previsioni nel D.Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente in tale ambito. In particolare, la Legge 179 era intervenuta direttamente sul D.Lgs. 231/2001 al quale erano stati aggiunti all'art. 6 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, dedicati all'ampliamento dei requisiti di idoneità del modello di organizzazione, alle misure di tutela a favore del segnalante nonché ad uno o più canali di informazione per consentire l'inoltro delle segnalazioni.

Successivamente, è intervenuta l'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"*, a mezzo di Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24.

Tale Decreto è entrato in vigore il 30.03.2023 comportando alcune significative modifiche alla previgente disciplina.

La presente Procedura Whistleblowing, pertanto, ne è il documento aziendale aggiornato, vincolante per le seguenti società del Gruppo Calzedonia aventi sede legale in Italia:

Calzedonia Holding Spa

Calzedonia Spa

Intimo 3 Spa

Falconeri Srl

Calzificio Trever Spa

Ti.Bel. Spa

Atelier Emé Srl

Antonio Marras Srl

2M Srl

Dorama Srl

Pettinatura Effeci Srl

Cantiere del Pardo Spa

(di seguito, il “Gruppo” o, ciascuna singolarmente, la “Società”)

Si ricorda che l’espressione *whistleblower* indica chi, in relazione con un ente privato o amministrazione pubblica, segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico e dell’amministrazione o dell’ente di appartenenza. L’espressione “procedura whistleblowing” denomina l’insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti e di tutti i soggetti che effettuino segnalazioni di fatti illeciti e irregolarità ai sensi dell’art. 3 del Decreto Legislativo 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937.

## 2. DESTINATARI

Ai sensi del Decreto 24, che ha considerevolmente esteso le tutele a coloro che effettuano le segnalazioni in conformità alla normativa di cui si tratta (di seguito le “Segnalazioni”), sono destinatari della presente Procedura (di seguito “Destinatari” o “Segnalanti”) i soggetti che seguono:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Si applicano le tutele proprie delle persone segnalanti (cd destinatari) anche a coloro il cui rapporto giuridico/di lavoro (vedi art.3, comma 3, D.Lgs. 24/2023) non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi pre-contrattuali; ovvero durante il periodo di prova ovvero ancora successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Qualora un Amministratore, un Dirigente, un componente degli organi sociali o un dipendente dovessero ricevere una Segnalazione attraverso canali diversi da quello interno WB, essi hanno l’obbligo di trasmettere all’Organismo di Vigilanza la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, ovvero compilando direttamente la segnalazione sulla piattaforma Whistleblowing o contattando telefonicamente l’Organo di Vigilanza. La segnalazione inoltrata dovrà essere completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, al termine dell’inoltro della segnalazione, tale soggetto dovrà eliminare ogni copia della documentazione e dovrà astenersi dall’intraprendere autonome iniziative di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura, oltre che

del Codice Etico e del Modello, con applicazione in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni previste dal sistema disciplinare del Modello.

La procedura è oggetto di ampia comunicazione e diffusione, così da costituire un costante riferimento nelle attività aziendali. Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione al personale è gestita dall'Organismo di Vigilanza della Società (di seguito "OdV") e d'intesa con i responsabili di altre funzioni aziendali preposte (Ufficio del Personale, HR, Compliance, etc.). Per i Terzi è prevista analogia informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, ad esempio pubblicazione sui siti web del Gruppo, eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale o di relazione con la Società.

### **3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE**

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle Segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle Segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

Per tali motivi, non saranno prese in considerazione segnalazioni riguardanti vicende o interessi personali ovvero inerenti richieste, contestazioni o rivendicazioni legate alla sfera individuale attinente al proprio rapporto di lavoro, e che non ricoprano carattere di informazioni relative a violazioni gravi, lesive per il segnalante e per l'azienda, tali da poter essere perseguite con esposti o denunce presso le competenti autorità civili, penali o amministrative.

La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali delle Società e deve essere applicata fedelmente dai Destinatari, in coerenza con gli standard previsti dal Modello della Società nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

### **4. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO ex art. 4, Decreto 24/2023**

In conformità all'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, la Società ha attivato l'apposito canale di segnalazione interno dedicato ai flussi di segnalazione cd "*whistleblowing*", assicurando caratteristiche di confidenzialità e riservatezza per tutti/e coloro che intendano effettuare Segnalazioni.

Le Segnalazioni possono essere effettuate:

- attraverso apposita piattaforma informatica al seguente indirizzo: <https://calzedonia-whistleblowing.keisdata.it>.
- in forma orale mediante utilizzo di appositi sistemi IT di messaggistica vocale forniti dalla piattaforma informatica di cui sopra;
- attraverso comunicazione scritta in busta chiusa indirizzata a: Organismo di Vigilanza c/o Calzedonia S.p.A., via Monte Baldo n. 20, 37062 – Dossobuono di Villafranca (Verona);
- richiedendo un incontro personale con l'OdV.

### **5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA. RUOLO E RESPONSABILITA'**

Nelle società del Gruppo Calzedonia aventi sede legale in Italia, il soggetto preposto alla gestione del canale di segnalazione interna (di seguito "canale WB"), destinatario della ricezione e dell'esame delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza della Società o, se non previsto, della Società Calzedonia Holding Spa (di seguito "OdV"), soggetto autonomo i cui membri sono specificamente formati per la gestione del canale interno poiché dotati di comprovati titoli e qualità professionali. La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono dunque affidate all'OdV, che agisce, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono utilmente riferire sui fatti.

L'OdV svolge direttamente tutte le attività finalizzate all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni.

L'OdV, al quale è affidata la gestione delle segnalazioni interne, fornirà – attraverso la suddetta piattaforma informatica - avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione del flusso. Fornirà il dovuto riscontro entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione

L'OdV, una volta investito della segnalazione, opera in qualità di soggetto incaricato a I trattamento ai sensi del Reg. UE 679/26, cui si rimanda, ed alle normative correlate.

## **6. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE – ATTIVITA' ISTRUTTORIA**

Costituiscono segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa di cui si tratta le segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e violazioni del Modello 231, quali, a titolo esemplificativo: comportamenti corruttivi verso la Pubblica Amministrazione, violazioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, violazioni della normativa in materia Ambientale, etc.

Si evidenzia che tali segnalazioni potranno essere effettuate esclusivamente per il tramite dei canali di segnalazione interni;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori:
  - appalti pubblici;
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - sicurezza e conformità dei prodotti;
  - sicurezza dei trasporti;
  - tutela dell'ambiente;
  - radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - salute pubblica;
  - protezione dei consumatori;
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché in materia di imposte sulle società;
- gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Sono escluse dall'ambito delle segnalazioni rilevanti le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le Segnalazioni possono avvenire anche in forma anonima; tuttavia, si raccomanda che le stesse siano nominative, al fine di consentire una più efficiente attività d'indagine, applicando in ogni caso le tutele previste e accordate dal Decreto 24.

La Segnalazione, anche anonima, deve essere circostanziata e fondata su elementi precisi e concordanti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa, così da fornire ogni elemento utile per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

Ad avvenuta ricezione della segnalazione, a cura dell'OdV, la Procedura si articola nelle seguenti fasi:

- Ricezione e verifica preliminare della segnalazione
- Istruttoria
- Definizione di un piano d'azione
- Reporting e Monitoraggio

Pertanto, è importante che il Segnalante:

- riporti in modo chiaro, completo e circostanziato i fatti oggetto di segnalazione, le modalità con le quali ne ha avuto conoscenza, la data e il luogo in cui sono accaduti;
- indichi generalità o altri elementi che consentano di identificare le persone coinvolte;
- indichi eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indichi/fornisca eventuali documenti che possano confermare la fondatezza della denuncia;
- fornisca ogni altra informazione che possa consentire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

In ogni caso, ai fini della presente procedura, si intendono per:

- **Riservatezza** il massimo riserbo sulle generalità del segnalante
- **Confidenzialità** l'assunzione di cautele in ordine alle modalità di gestione della segnalazione a tutela della riservatezza del segnalante
- **Anonimato** l'assenza di riferimenti in ordine all'identità del segnalante senza indicazioni su possibili riscontri in ordine a persone fatti e circostanze

Con riferimento a ciascuna Segnalazione laddove, a seguito di verifiche preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvede a:

- avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, eventualmente anche tramite attività di audit, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione e procedere pertanto all'archiviazione;
- avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni al Gruppo;
- concordare col responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario alla rimozione delle criticità rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;
- concordare con l'Ufficio Legale (e/o con altre Funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo Fornitori);
- sottoporre alla valutazione delle Funzioni HR e/o Legale gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti. Sarà poi cura delle suddette Funzioni informare tempestivamente l'OdV di tali provvedimenti;
- differire l'esercizio di diritti propri dell'interessato al fine di non pregiudicare il buon esito della procedura. Il differimento -ai sensi dell'art. 2-undecies, nuovo Codice Privacy, così come modificato dal Decreto Legislativo 21/2023) sarà deciso di volta in volta ma ogni restrizione - qualunque sia l'attore all'interno della precedente procedura- dovrà essere documentata.

Nel caso di audizioni degli interessati nonché di testimoni o periti, è redatto verbale a cura dell'OdV, che viene sottoscritto dai partecipanti. Il verbale è redatto ai fini della tracciabilità delle operazioni svolte.

## **7. LE SEGNALAZIONI ESTERNE E LE DIVULGAZIONI PUBBLICHE**

In conformità al Decreto Legislativo 24/2023, ex artt. 6 e 7, i/le segnalanti possono effettuare una segnalazione “esterna” rispetto ai canali WB interni messi a disposizione dal Gruppo (vd. Punto 4, pag. 4, della presente procedura) all’Autorità Anticorruzione/ANAC, se ricorrono le condizioni che seguono:

- a) Non è prevista nel contesto/ambiente di lavoro l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o non risulta conforme secondo i requisiti di Legge (art. 4 del Decreto)
- b) Il/la segnalante ha già effettuato una segnalazione all’interno dei canali messi a disposizione dal Gruppo e la segnalazione non ha avuto seguito;
- c) Il/la segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, ad essa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsioni;
- d) Il/la segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

Ove ricorra anche solo una di tali condizioni, pertanto, il/la segnalante può effettuare una segnalazione cd esterna presso ANAC, i cui canali sono dotati di strumenti di crittografia a garanzia e tutela della riservatezza dell’identità del/della segnalante, dei soggetti coinvolti nella segnalazione e del contenuto della segnalazione.

Le segnalazioni cd “esterne” sono effettuate in forma scritta tramite piattaforma informatica ovvero in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica orale messi a disposizione dell’Autorità Anticorruzione ovvero ancora, su richiesta del/della segnalante, mediante un incontro diretto, da fissare e concordare con il personale addetto dell’Ufficio.

Tutte le informazioni necessarie alla effettuazione delle segnalazioni cd “esterne” sono accessibili sul sito istituzionale dell’ANAC

L’ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

Inoltre, ai sensi dell’art. 15 del Decreto il segnalante può rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La divulgazione pubblica può essere effettuata qualora il segnalante:

- a) ha previamente effettuato, alle condizioni previste dalla normativa, una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, senza che abbiano avuto riscontro;
- b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) 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.

## **8. DIVIETO DI RITORSIONE (ART. 17, D.LGS. 24/2023)**

Ai sensi del Decreto 24, gli enti, le società, le aziende e le persone segnalanti che operano al loro interno o che comunque interagiscono con il Gruppo (art. 3, D.Lgs. 24/2023) non possono subire alcuna ritorsione a causa della segnalazione.

Il divieto di ritorsione è lo strumento previsto dal D.Lgs. 24/2023 per garantire la tutela della “*persona segnalante*”, cioè il divieto di porre in essere qualsiasi comportamento minacciato o tentato, commissivo od omissivo in conseguenza della segnalazione, che possa provocare direttamente o indirettamente un danno ingiusto al segnalante.

A titolo esemplificativo, costituiscono ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione/demansionamento o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento della sede di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione nell'accesso alla formazione; 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 economico 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.

## **9. MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE**

La Società garantisce la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati nelle seguenti due ipotesi:

- nel procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Gravano sul responsabile della funzione competente per i procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti dell'Organismo.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è inoltre consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La Società persegue condotte di dolo o colpa grave del segnalante nonché le eventuali condotte di calunnia o diffamazione. In tali casi, oltre alle sanzioni previste dal Sistema disciplinare della Società, ricorre anche la cd. "clausola di esclusione" dalle tutele aziendali, così come prevista dalla Legge, in caso di accertamento nel giudizio di primo grado delle responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione del segnalante in mala fede.



In ogni caso:

- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti e/o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela di segnalante, ma anche nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia, è a carico di colui che li ha posti in essere: ricorre un nesso di causalità *juris tantum* tra il danno subito dal /dalla segnalante e la ritorsione subita a causa della segnalazione;
- Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. In particolare, il Decreto 24/2023 ha inciso sull'art. 4 della L. 604/1966 in tema di licenziamenti, con l'introduzione della nuova fattispecie di "*licenziamento conseguente all'esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all'AG od alla Corte dei Conti od alla divulgazione pubblica effettuate in base al D.Lgs. 24/2023*".
- È facoltà del segnalante comunicare le ritorsioni subite all'ANAC che informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

## 10. APPARATO SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Policy.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

Le sanzioni saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Si richiamano qui e integralmente, le disposizioni e i principi generali contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 – Parte Generale

Da ultimo, si evidenzia che ai sensi dell'art. 21 del Decreto 24 (Sanzioni), l'ANAC applica sanzioni amministrative anche al settore privato ove accerti che sono state commesse ritorsioni o che le segnalazioni siano state ostacolate o che si è tentato di ostacolarle o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

## 11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La segnalazione di un fatto illecito all'interno dell'organizzazione impatta significativamente sul trattamento dei dati personali di coloro che sono coinvolti dalla segnalazione: segnalante, segnalato, organo ricevente, testimoni, l'ente/società. Il Gruppo Calzedonia si conforma nella presente procedura alla Legislazione vigente in tema privacy, già richiamata, al Modello di Organizzazione e Gestione 231, ai richiami del Garante Privacy così come intervenuto nel Decreto 24/2023 ed esplicitato nelle LL.GG. ANAC (artt. 3.2, pg. 35 e 4.1.3, pg.52 e segg.) nonché al ruolo dell'OdV. Il Decreto 24/2023 è la base giuridica del Trattamento dei Dati, vincolante per tutti i destinatari, in relazione e per le finalità della presente procedura.

Informazioni specifiche e dettagliate sul trattamento dei dati personali sono disponibili nell'apposita informativa privacy presente per ogni Società nella Piattaforma del Gruppo Calzedonia e nella Piattaforma ANAC ([link](#)).