



SISTEMA GESTIONE INTEGRATO

AMBIENTE E SICUREZZA

PROCEDURA WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

Tabella delle revisioni

| | | | | |
|-----------|------------|-----------------|---------|-----------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 0 | 06/12/2023 | Prima emissione | HR | AD |
| Revisione | Data | Descrizione | Redatto | Approvato |

INDICE ISTRUZIONE

| | |
|---|-----------|
| 1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO – PRINCIPI GENERALI | 3 |
| 2. DEFINIZIONI..... | 4 |
| 3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO..... | 6 |
| 4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA | 7 |
| 5. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA | 7 |
| 6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA..... | 8 |
| 6.1 VERIFICA PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE | 8 |
| 6.2 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE | 8 |
| 6.3 ATTIVITÀ DI INDAGINE INTERNA | 9 |
| 6.4 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE | 9 |
| 7. MISURE DI PROTEZIONE..... | 10 |
| 7.1 MISURE DI PROTEZIONE A TUTELA DEL SEGNALANTE | 10 |
| 7.2 CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE..... | 11 |
| 7.3 DIVIETO DI RITORSIONE | 11 |
| 8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE | 14 |
| 9. DATA PROTECTION | 14 |
| 10. SANZIONI..... | 15 |
| 11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE..... | 16 |

1. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO – PRINCIPI GENERALI

La presente procedura (di seguito “Procedura”) si applica a Rubinetteria Paffoni Spa (di seguito “Paffoni” o la “Società”) e ha lo scopo di implementare e disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al personale Paffoni e/o terzi relative a violazioni di legge e regolamenti nonché del Codice Etico di Paffoni (di cui infra).

In particolare, la Procedura è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (di seguito “Decreto Whistleblowing)”.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Whistleblowing.

Tale normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l’istituzione di canali di segnalazione interni all’ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all’art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

La presente Procedura ha anche rilevanza ai fini del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto d.lgs. n. 24/2023.

La Procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal:

- 🚦 Codice Etico adottato e applicato da Paffoni nella versione pro tempore vigente.

Paffoni si impegna a rispettare i seguenti principi generali nella gestione della presente Procedura e richiede che i Segnalanti e le altre persone coinvolte li rispettino per quanto di competenza:

- *Principio di riservatezza*: Paffoni garantisce la riservatezza dei Segnalanti, delle Segnalazioni e delle informazioni contenute al loro interno;
- *Principio di proporzionalità*: le indagini condotte da Paffoni sono adeguate, necessarie e commisurate per raggiungere lo scopo delle stesse;
- *Principio di imparzialità*: l'analisi e il trattamento delle Segnalazioni vengono eseguiti senza soggettività, indipendentemente dalle opinioni e dagli interessi delle persone responsabili della loro gestione;
- *Principio di buona fede*: le tutele al Segnalante sono applicabili anche nei casi in cui la Segnalazione si riveli infondata, qualora sia stata fatta in buona fede (ovvero il Segnalante aveva motivi fondati di ritenere che le informazioni relative alle Violazioni fossero vere al momento della Segnalazione e che le informazioni rientrassero nell'ambito della Procedura); nessun Segnalante può approfittare di tali tutele per evitare una sanzione disciplinare a proprio carico.

2. DEFINIZIONI

- *"ANAC"*: l'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- *"Codice Privacy"*: il D.lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali;

- **“Comitato”**: indica un organismo ad hoc istituito da Rubinetteria Paffoni, destinatario e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, con l’obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite. Il Comitato, di norma e salvo diverso indirizzo della Società, è composto dal Responsabile HR, dal Responsabile Tecnico Sicurezza & Ambiente con supporto del Legal Esterno;
- **“Destinatario”**: indica il Comitato come sopra individuato;
- **“Direttiva”**: la Direttiva (UE) 2019/1937;
- **“GDPR”**: il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- **“Segnalante/i”**: coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti;
- **“Segnalazione Whistleblowing”** o **“Segnalazione”**: la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura;
- **“Segnalazione Whistleblowing Anonima”** o **“Segnalazione Anonima”**: le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l’identificazione del Segnalante;
- **“Persona Coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata;
- **“Soggetti Collegati”**: i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo;
- **“Facilitatore”**: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

I contenuti della Segnalazione possono riguardare la commissione di illeciti o la realizzazione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei Segnalanti.

Con riguardo alla prima tipologia, le condotte illecite oggetto della Segnalazione sono quelle violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a) del Decreto Whistleblowing, tra cui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Rubinetteria Paffoni e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea;
- violazioni dei valori e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Paffoni.

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione con la Società e, quindi, ricomprendono anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative e/o del rapporto di collaborazione, seppure in modo casuale.

4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing il seguente canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma adottata da Rubinetteria Paffoni, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è accessibile attraverso il sito web:

<https://rubinetteriapaffonispa.whistlelink.com/>

È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing Anonime. Le Segnalazioni Anonime saranno trattate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. In sostanza, esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

A questo proposito, si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il Segnalante di restare in contatto con il Comitato durante la gestione della Segnalazione Anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Whistleblowing Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Comitato e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

5. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni un ufficio dedicato, composto da personale specificamente formato al riguardo (il "Comitato").

Il Comitato è composto dai seguenti esponenti aziendali e consulenti esterni:

- Responsabile HR - "esponente aziendale"
- Responsabile Tecnico Sicurezza & Ambiente - "esponente aziendale"
- Ufficio Legal – "consulente esterno"

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

6.1 Verifica preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Comitato:

- a) rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (sul punto, si consideri che la piattaforma provvede automaticamente all'invio di un primo avviso di ricezione appena ricevuta la Segnalazione, nonché di un secondo avviso di presa in carico della Segnalazione quando questa viene per la prima volta aperta da un componente del Comitato);
- b) svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;
- c) prende in carico la gestione della segnalazione se ammissibile;
- d) archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
 - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
 - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Comitato ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e del Paragrafo 6.2. della presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

6.2 Gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura. Nel gestire la Segnalazione, il Comitato svolge le seguenti attività:

- a) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni; a tal riguardo, la piattaforma consente lo scambio di informazioni e/o documenti;
- b) fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c) fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Comitato ha facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

Il Comitato ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate tramite la piattaforma per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre 10 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

Al fine di garantire l'indipendenza e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato all'esame e alla valutazione della Segnalazione, nonché la piena collegialità del Comitato, si prevede che:

a) se l'oggetto della Segnalazione riguarda, anche solo in parte, un membro del Comitato o un dipendente delle funzioni facenti parte dello stesso, il membro del Comitato interessato dovrà astenersi dall'attività di analisi preliminare e, nel caso di indagine, da qualsiasi attività relativa alla stessa. Il membro del Comitato escluso dovrà essere sostituito da un soggetto, anche esterno alla Società, designato dall'Amministratore Delegato di Rubinetteria Paffoni S.p.A., Dott.ssa Francesca Paffoni;

b) se l'oggetto della Segnalazione riguarda, anche solo in parte, più membri del Comitato o dipendenti di più funzioni facenti parte dello stesso, i membri del Comitato interessati dovranno astenersi dall'attività di analisi preliminare e, nel caso di indagine, da qualsiasi attività relativa alla stessa. Gli stessi dovranno essere sostituiti da soggetti, anche esterni alla Società, nominati dall'Amministratore Delegato di Rubinetteria Paffoni S.p.A., Dott.ssa Francesca Paffoni."

6.3 Attività di indagine interna

Il Comitato al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società.

I membri del Comitato interagiscono scambiandosi informazioni e/o documenti per il tramite della piattaforma, la quale consente la creazione di un dossier per ciascun caso, nel quale sono archiviate le informazioni e la documentazione inerente a ciascuna Segnalazione.

6.4 Chiusura della Segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, il Comitato, potrà:

- 1) procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile.
- 2) valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione.
- 3) concordare con il Collegio Sindacale interessato da particolari Segnalazioni – riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte di soci) – eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- 4) concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

7. MISURE DI PROTEZIONE

7.1 Misure di protezione a tutela del segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente paragrafo 7.1. e al paragrafo 7.2.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:

- possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
- la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata se
 - al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione;
 - sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 7.2.
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso delle stesse;
- sanzioni (paragrafo 10).

7.2 Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione.

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing
- b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

7.3 Divieto di ritorsione

Paffoni non tollera alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione, tentata o effettiva, ai danni dei Segnalanti, dei Facilitatori, dei Soggetti collegati, dalle Persone Segnalate e di chiunque abbia collaborato alle indagini per comprovare la fondatezza della Segnalazione.

Paffoni tenta di eliminare (laddove possibile) o mitigare gli effetti di qualsiasi ritorsione ai danni dei soggetti sopra menzionati. Paffoni si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i soggetti elencati in precedenza,

fatto salvo il diritto delle parti coinvolte di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o segnalato.

Nei confronti del Segnalante, che effettua una Segnalazione ai sensi della presente Procedura (e/o della normativa applicabile) non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Ed appunto, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- 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.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto ivi interessa, dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Il segnalante è inoltre tutelato nel caso in cui attraverso la segnalazione riveli "per giusta causa" notizie o fatti coperti da segreto d'ufficio, aziendale o professionale o violi il dovere di lealtà o fedeltà, configurandosi in tale modo una clausola di esonero di responsabilità per i reati penali di cui agli artt.326-622-623 del c.p.

Una volta che il Segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla Segnalazione. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del Segnalante.

La protezione si applica anche:

- al Facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le modalità attraverso cui il segnalante - o altro soggetto tra quelli sopra indicati - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata.

Paffoni può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali, nella misura consentita dalla normativa applicabile, a tutela dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato in mala fede Segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Persona Segnalata o ad altre parti coinvolte nella Segnalazione.

8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing si ricorda che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

- Nel procedimento penale: l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 ccp.
- Nel procedimento disciplinare:
 - a) l'identità del 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;
 - b) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

9. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle segnalazioni ricevute, dev'essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

10. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: anche con sentenza di

primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.