

PROTOCOLLO G - Gestione dei Flussi Informativi Periodici e *Ad Hoc* (*Whistleblowing*)

Rif. Art. 6, co. 2-*bis*, Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24

Rev.	Natura della revisione	Data delibera CDA
00	Prima emissione	28/03/2024
01	Revisione e aggiornamento	__/__/__

INDICE

CAPITOLO I - Scopo	3
CAPITOLO II – Flussi Informativi Ad Hoc	3
2.1 Definizioni.....	3
2.2 Modalità di trasmissione e contenuto della Segnalazione	4
2.3 Gestore della Segnalazione e Istruttoria.....	4
2.3.1 Ricezione della Segnalazione	4
2.3.2 Esame preliminare della Segnalazione	5
2.3.3 Accertamento	5
2.4 Tutele del Segnalante	6
2.4.1 Divieto di atti ritorsivi	6
2.4.2 Riservatezza dell'identità del Segnalante	7
2.4.3 Limitazioni di responsabilità	7
2.5 Norme comportamentali.....	8
CAPITOLO III - Flussi Informativi periodici	Errore. Il segnalibro non è definito.

PROTOCOLLO G

Gestione dei Flussi Informativi Periodici e *Ad Hoc* (*Whistleblowing*)

CAPITOLO I - Scopo

Il D.lgs. 231/01 contempla, tra i requisiti di idoneità del Modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. A tal fine, vengono quindi previsti:

- A. Flussi Informativi Ad Hoc**, aventi per oggetto specifici eventi, episodici e occasionali, che devono essere immediatamente comunicati, in quanto indicativi di anomalie e criticità che possono determinare (o hanno determinato) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni del Modello.
- B. Flussi Informativi Periodici**, aventi per oggetto dati e informazioni che devono essere periodicamente comunicati, in quanto rilevanti per analizzare l'evoluzione dell'attività aziendale.

Il presente **Protocollo G** regola, nell'ambito dell'attività svolta da Zallys S.r.l. (di seguito "**Società**"), il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento dei Flussi Informativi Ad Hoc e Periodici.

CAPITOLO II – Flussi Informativi Ad Hoc

Come rilevato nel Paragrafo 1.4.5 della Parte Generale del Modello, la Società è destinataria delle disposizioni contenute nel Decreto Whistleblowing, dal momento che, pur non avendo impiegato alla data del 31 dicembre 2023 una media di 50 lavoratori subordinati e pur non rientrando nella casistica di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto Whistleblowing, si è comunque dotata di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01. La Società è pertanto tenuta ad applicare uno specifico regime di obblighi e tutele che, *inter alia*, consenta a determinati soggetti di segnalare eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 e/o violazioni del Modello attraverso un canale di segnalazione interno.

2.1 Definizioni

Di seguito vengono fornite alcune definizioni che consentono di familiarizzare con i macro-concetti inerenti ai Flussi Informativi Ad Hoc.

Segnalante	La persona fisica che comunica una Violazione appresa nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Rientrano in tale categoria: i lavoratori dipendenti e autonomi, i liberi professionisti e consulenti, i lavoratori e collaboratori che forniscono beni o servizi alla Società, i volontari, i tirocinanti, i soci, le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo, le persone il cui rapporto di lavoro con la Società è terminato e i candidati in vista di un'assunzione.
Segnalazione	Qualsiasi informazione riguardante una Violazione già commessa, una Violazione in procinto di essere perpetrata (sulla base di fondati sospetti) o condotte volte ad occultare tali Violazioni.
Segnalazione Anonima	Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate e non sono individuabili in modo univoco.
Segnalazione Circostanziata	Segnalazione in cui la descrizione della Violazione è resa con un grado di dettaglio sufficiente per consentire al Gestore di verificare la fondatezza della Segnalazione.

PROTOCOLLO G

Gestione dei Flussi Informativi Periodici e *Ad Hoc* (*Whistleblowing*)

Segnalazione non Inerente	Segnalazione avente per oggetto questioni diverse dalle Violazioni (es., rimostranze di carattere personale, vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghi, etc.) o eseguita da soggetti diversi dal Segnalante.
Violazione	Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e comportamenti contrari ai principi e alle norme contenute nel Modello.

2.2 Modalità di trasmissione e contenuto della Segnalazione

Qualora un Destinatario venga a conoscenza di una Violazione, è incoraggiato a riferirla tempestivamente al Gestore attraverso una delle seguenti modalità operative:

A. in forma scritta: la Segnalazione potrà essere trasmessa a mezzo lettera raccomandata al seguente indirizzo postale: *Avv. Andrea Bagni, c/o Studio Associato DFA, Viale Riviera Berica 105, 36100 Vicenza*. Il Segnalante dovrà inserire la Segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i propri dati identificativi (la procedura di segnalazione non anonima è infatti preferibile, in virtù della maggior facilità di accertamento della Violazione) e nella seconda, l'oggetto della Segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che riporti, all'esterno, la dicitura "*riservata al Gestore della Segnalazione*".

In linea con quanto previsto dalle Linee Guida Anac e dalla Guida operativa per gli enti privati di Confindustria, la Società ha quindi deciso di non ricorrere (almeno in fase di prima applicazione) a una piattaforma on-line come canale interno di Segnalazione, in ragione della propria ridotta dimensione aziendale.

B. in forma orale: la Segnalazione potrà essere comunicata attraverso la seguente linea telefonica non registrata 0444.541884 e, su richiesta del Segnalante, attraverso un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione.

La Segnalazione deve contenere, se applicabili al caso concreto, i seguenti elementi: (i) dati identificativi del Segnalante, (i) descrizione dell'evento, con tutti i particolari di rilievo (ad esempio, tipo di comportamento, data e luogo dell'accaduto, parti coinvolte); (ii) indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga; (iii) indicazione del modo in cui il Segnalante è venuto a conoscenza del fatto/situazione; (iv) esistenza di testimoni e, nel caso, loro nominativi; (v) se il Segnalante ha già segnalato il problema e, nel caso, a quale funzione o responsabile; (vi) la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto; (vii) ulteriori informazioni ritenute rilevanti dal Segnalante.

2.3 Gestore della Segnalazione e Istruttoria

In linea con quanto previsto dalle Linee Guida ANAC, secondo le quali "*nel settore privato, la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni è rimessa all'autonomia organizzativa di ciascun ente, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta. e [...] Tale ruolo, a meri fini esemplificativi, può essere affidato, tra gli altri [...] all'Organismo di vigilanza previsto dalla disciplina del d.lgs. n. 231/2001*", ha individuato come Gestore delle Segnalazioni il proprio Organismo di Vigilanza, nella persona di un suo componente esterno alla Società.

2.3.1 Ricezione della Segnalazione

Nel caso in cui il Segnalante utilizzi il canale di comunicazione in forma scritta (*i.e.*, posta ordinaria), il Gestore provvede ad archiviare la Segnalazione ricevuta in un apposito luogo protetto da adeguate misure fisiche di sicurezza, informando entro 7 giorni il Segnalante dell'avvenuta ricezione della Segnalazione, salva l'impossibilità

Gestione dei Flussi Informativi Periodici e *Ad Hoc* (Whistleblowing)

di interagire con quest'ultimo (*i.e.*, Segnalazione Anonima). In caso di utilizzo del canale in forma orale (*i.e.*, linea telefonica non registrata o incontro diretto), il Gestore provvede a redigere, rispettivamente, un resoconto dettagliato del messaggio telefonico ricevuto, ovvero un verbale dell'incontro tenutosi, documenti che dovranno essere in entrambi i casi controfirmati dal Segnalante.

2.3.2 Esame preliminare della Segnalazione

Completata la fase relativa alla ricezione della Segnalazione, il Gestore condurrà un esame preliminare della stessa per valutare che sia:

- A. Inerente:** e, quindi, che il Segnalante sia uno dei soggetti legittimati a effettuare la Segnalazione ai sensi del presente Protocollo e che l'oggetto della stessa riguardi una Violazione. Nel caso in cui la Segnalazione venga valutata come non Inerente (es., rimostranze di carattere personale, vertenze di lavoro, conflitti interpersonali tra colleghi, etc.), la stessa potrà essere gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dalla Società per tali violazioni, dandone comunicazione al Segnalante.
- B. Circostanziata:** e, quindi, che la Segnalazione contenga almeno (i) i dati identificativi del Segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti; (ii) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione (descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, le notizie circostanziali; le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della Segnalazione); (iii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti non Inerente o non Circostanziata, il Gestore procederà alla sua archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto di tale decisione.

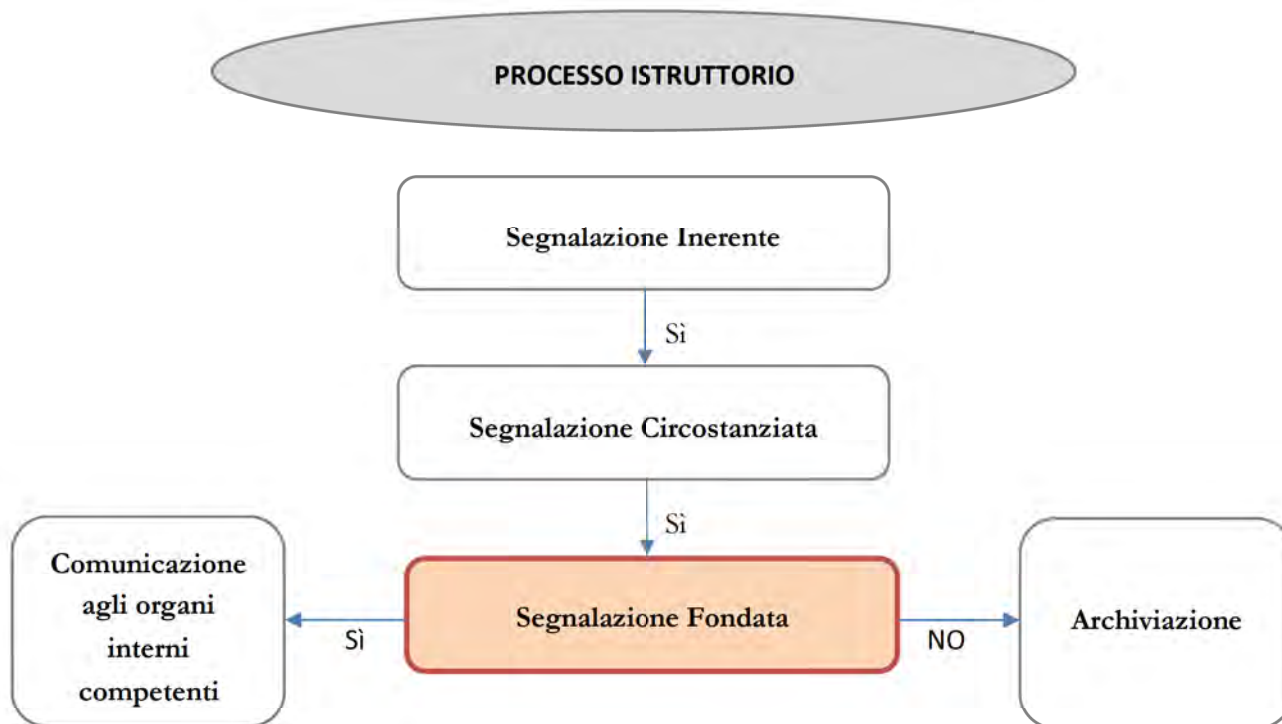
2.3.3 Accertamento

Completata la fase relativa all'esame preliminare della Segnalazione e alla sua ammissibilità e procedibilità, il Gestore dovrà eseguire tutti gli accertamenti, le analisi e le valutazioni necessarie per verificare la fondatezza o meno dei fatti segnalati, acquisendo direttamente gli elementi informativi necessari attraverso l'analisi della documentazione e/o delle informazioni ricevute, coinvolgendo altre funzioni aziendali o soggetti specializzati esterni (cui dovranno essere estesi i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto Whistleblowing) oppure svolgendo audizione di soggetti interni/esterni all'apparato aziendale.

All'esito di questa fase di accertamento ed entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione, il Gestore dovrà comunicare al Segnalante, alternativamente:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni a supporto;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere, riservandosi di informarlo in merito al successivo esito finale dell'istruttoria della Segnalazione.

L'intera istruttoria seguirà pertanto il seguente flusso logico:



2.4 Tutele del Segnalante

Il Segnalante è tutelato da un triplice sistema di protezioni, che si estrinseca:

- nel divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- nell'obbligo di riservatezza della sua identità e delle informazioni trasmesse;
- nella limitazione della sua responsabilità per la diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Godono delle medesime tutele anche: (i) le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo (c.d. facilitatori); (ii) le altre persone che sono collegate al Segnalante che potrebbero subire ritorsioni nel contesto lavorativo, come i colleghi che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; (iii) le persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado.

2.4.1 Divieto di atti ritorsivi

La Società assume tutte le cautele necessarie al fine di garantire i Segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati alla Segnalazione effettuata, come per esempio: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. Gli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto sono affetti da nullità. Chi, nella sua qualità di Segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione effettuata, dovrà segnalare l'abuso all'OdV e/o all'ANAC.

Tale regime di tutela si applica a condizione che (i) il Segnalante rientri tra le figure indicate nella relativa definizione; (ii) che la Violazione segnalata rientri tra quelle indicate nella relativa definizione; (iii) che il Segnalante, al momento della segnalazione, avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni; (iv) che la Segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni.

Il Segnalante perde la protezione: (i) 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; (ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi al Segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

2.4.2 Riservatezza dell'identità del Segnalante

La Società assicura l'assoluta riservatezza e anonimato - se previsto - dell'identità del Segnalante (che non potrà essere rivelata senza il suo consenso espresso, se non alle figure competenti e autorizzate dalla legge), nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il Gestore tratterà ogni Segnalazione nel rispetto della normativa sulla Privacy e, in particolare, in conformità ai seguenti principi: (i) trasparenza: ai possibili interessati verrà consegnata *ex ante* un'ideale informativa sul trattamento dei dati personali; (ii) limitazione delle finalità: le Segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse; (iii) minimizzazione dei dati: i dati manifestamente non utili alla trattazione di una specifica Segnalazione, verranno prontamente cancellati; (iv) limitazione della conservazione: le Segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario alla loro trattazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura.

2.4.3 Limitazioni di responsabilità

Il Segnalante non sarà chiamato a rispondere dei seguenti illeciti:

- 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 di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tale regime di tutela si applica a condizione che (i) 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; (ii) che la Violazione segnalata rientri tra quelle indicate nella relativa definizione; (iii) che il Segnalante, al

PROTOCOLLO G

Gestione dei Flussi Informativi Periodici e *Ad Hoc* (*Whistleblowing*)

momento della segnalazione, avesse “fondato motivo” di ritenere veritiere le informazioni; (iv) che la Segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni.

La Società sanzionerà ogni comportamento contrario alle norme comportamentali di questo Paragrafo: i relativi provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all’entità e alla gravità dei comportamenti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

2.5 Norme comportamentali

I Destinatari coinvolti a qualsiasi titolo nell’attività di segnalazione di cui al presente Protocollo sono tenuti ad osservare le norme di condotta esposte nel Protocollo, le previsioni di legge esistenti in materia, con particolare riferimento alla normativa vigente sulla Privacy, nonché le norme comportamentali richiamate nel Codice Etico.

Attività da fare	Attività da NON fare
<input checked="" type="checkbox"/> Segnalare ogni condotta illecita rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello;	<input checked="" type="checkbox"/> Violare le misure di tutela del Segnalante.
<input checked="" type="checkbox"/> Utilizzare il canale interno di segnalazione implementati dalla Società ai soli fini di cui al presente Protocollo.	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmettere Segnalazioni non Inerenti, non Circostanziate o infondate.

[OMISSIS]