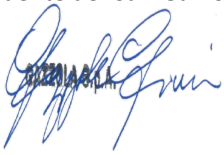
PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ex DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023 n. 24 e ss.mm.ii.

ELENCO DELLE REVISIONI				
Data	Revisione	Motivo revisione	Emesso da:	Approvato da:
11/12/2023	00	Prima emissione	Legale Rappresentante di GAZZOLA S.p.A.	CDA di GAZZOLA S.p.A.

Documento approvato il: 11/12/2023

Il Presidente del CdA Gazzola Gianni



INDICE

PREMESSA 3
1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 3
2. QUALI COMPORTAMENTI POSSONO ESSERE SEGNALATI 3
3. CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE 4
4. CANALI AZIENDALI DI SEGNALAZIONE INTERNA 4
4.1. Quali sono i canali di segnalazione interna 4
4.2. Violazioni UE 5
4.3. Tutela della riservatezza 6
4.4. Chi gestisce il canale di segnalazione 6
4.5. Caratteristiche della segnalazione 6
4.6. Comunicazione e informazione 7
5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 7
5.1. Obblighi di riscontro nei confronti del segnalante 7
5.2. Trattamento della segnalazione 7
5.3. Segnalazione orale 8
5.4. Conservazione della documentazione 8
6. OBBLIGHI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TUTELATI 8
6.1. Soggetti tutelati 8
6.2. Condizioni per la protezione dei soggetti tutelati 9
6.3. Riservatezza 10
6.4. Divieto di ritorsioni 10

PREMESSA

GAZZOLA S.p.A., consapevole dell'importanza dell'integrazione dei canali di segnalazione al fine di tutelare l'integrità dell'Azienda e garantire il rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza, anche nei confronti dei terzi, nell'esercizio delle attività aziendali, adotta la presente procedura in conformità alla normativa in materia ed in particolare al D.Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937.

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si prefigge lo scopo di disciplinare il processo di gestione (canali aziendali interni, destinatari, gestione e analisi delle segnalazioni) delle segnalazioni effettuate ai sensi della normativa in materia di Whistleblowing.
In particolare, la presente procedura è volta a:

- tutelare l'integrità dell'ente mediante idoneo trattamento delle segnalazioni ricevute;
- tutelare 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 in ogni fase del processo;
- garantire il rispetto delle disposizioni che tutelano il segnalante da eventuali atti di ritorsione a causa della segnalazione.

GAZZOLA S.p.A. è destinataria delle disposizioni contenute nel Decreto D.Lgs 24/2023 "Whistelblowing", dal momento che al 31/12/2022 l'organico conta più di 50 lavoratori.

2. QUALI COMPORTAMENTI POSSONO ESSERE SEGNALATI

Costituiscono Segnalazioni Rilevanti le segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda 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** 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:[1]:
  - **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**[2];

[1] Tali illeciti rilevano ove rientranti nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero degli ulteriori atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'UE indicati nell'Allegato alla Direttiva UE 2019/1937.
[2] Ai sensi dell'art. 325 del TFUE, specificati nel diritto derivato pertinente dell'UE.

- atti od omissioni riguardanti il **mercato interno**[3], comprese le violazioni delle norme UE in materia di **concorrenza e** di **aiuti di Stato** nonché in materia di **imposte sulle società**[4];
- 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.[5]

3. CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE

La presente procedura si applica, sotto il profilo soggettivo, alle Segnalazioni Rilevanti effettuate dai seguenti **soggetti**:

- **lavoratori subordinati**;
- lavoratori **autonomi** e **collaboratori** che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda;
- **liberi professionisti** e **consulenti** che prestano la propria attività presso l'Azienda;
- **volontari** e **tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda; tutti i soggetti che si trovino anche solo **temporaneamente in rapporti lavorativi** con l'Azienda, pur non avendo la qualifica di dipendenti, gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l'Azienda o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.
- azionisti e persone con **funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via **di mero fatto**, presso l'Azienda.

4. CANALI AZIENDALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

4.1. Quali sono i canali di segnalazione interna

Per consentire la trasmissione di Segnalazioni Rilevanti, l'Azienda, **sentite le rappresentanze**, attiva e mantiene aperti i seguenti canali di segnalazione:

A) **<u>in forma scritta:</u>**

che può essere trasmessa a **mezzo lettera** (anche raccomandata) all'indirizzo: GAZZOLA S.P.A. Via Circonvallazione Ovest, 60 – 31011 - Castelfranco Veneto (TV)

Per una corretta gestione della comunicazione è raccomandato che il Segnalante inserisca 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 busta, l'oggetto della Segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che riporti, all'esterno, la dicitura "Riservata al Gestore del Canale di segnalazione"

B) **<u>in forma orale:</u>**

B.1) linea telefonica al numero **0423 495993 interno 208**

B.2) incontro diretto, su richiesta della persona segnalante, da fissare entro un termine ragionevole,

[3] Ai sensi dell'art. 26, par. 2 TFUE

[4] Ovvero 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.

[5] Sono inoltre escluse:

- le segnalazioni di violazioni 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 n. 1937/2019;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi agli aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

anche mediante linea telefonica riportata al punto precedente chiedendo di parlare con i Gestori del canale di segnalazione.

4.2. Violazioni UE

Qualora un segnalante venga a conoscenza di una Violazione UE, è incoraggiato a riferirla con tempestività, ricorrendo - nell'ordine di priorità di seguito specificato – ai canali di seguito indicati:

A. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE, in via preferenziale
B. CANALE ESTERNO, in via subordinata
C. DIVULGAZIONE PUBBLICA, in via residuale

In dettaglio, i Segnalanti devono ricorrere in via preferenziale al CANALE INTERNO e solo in via subordinata e residuale ai canali esterni e di divulgazione pubblica. Il Segnalante può infatti ricorrere al CANALE ESTERNO solamente se:

i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
ii) la segnalazione non ha avuto seguito;
iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In ultima analisi si potrà ricorrere alla procedura di DIVULGAZIONE PUBBLICA se

(i) si sia previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti;
(ii) sussiste un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse";
(iii) non sono stati utilizzati i canali interni o esterni per rischio di ritorsione o per inefficacia di quei sistemi.

A. CANALE INTERNO

In via preferenziale, il Segnalante potrà effettuare la Segnalazione ricorrendo a una delle modalità di comunicazione descritte al paragrafo 4.1 (e, quindi, in forma scritta o in forma orale).

B. CANALE ESTERNO

In via subordinata, il Segnalante potrà effettuare la Segnalazione ricorrendo a una delle seguenti modalità di comunicazione:

- in forma scritta: la Segnalazione potrà essere comunicata attraverso una piattaforma informatica istituita dall'ANAC (https://whistleblowing.anticorruzione.it), delineata come canale prioritario di segnalazione, in quanto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione;
- in forma orale, attraverso un servizio telefonico con operatori o tramite incontri diretti con funzionari dell'ANAC.

C. DIVULGAZIONE PUBBLICA

In via residuale, la Segnalazione potrà essere effettuata attraverso mezzi diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone, quali ad esempio la stampa e i social network (YouTube, Facebook, Twitter, ecc.).

4.3. Tutela della riservatezza

I canali di cui sopra garantiscono la riservatezza dell'**identità** della persona **segnalante**, della **persona coinvolta** e della persona comunque **menzionata** nella segnalazione, nonché del **contenuto** della segnalazione e della relativa **documentazione**, nel seguente modo:

a) indirizzo di **posta ordinaria** nel quale deve essere indicato i Gestori del Canale, trasmessa in busta chiusa e aperta esclusivamente dai Gestori del Canale;
b) **linea telefonica**, alla quale risponderanno esclusivamente i Gestori del Canale;
c) **incontro diretto** che sarà tenuto esclusivamente dai Gestori del Canale.

4.4. Chi gestisce il canale di segnalazione

La gestione del canale di segnalazione è affidata a **SILVIA GAZZOLA e TREVISAN BARBARA** ("Gestori del Canale").
I Gestori dei Canali di segnalazione ricevono specifica **formazione** sia in sede di insediamento che ogniqualvolta esigenze normative od organizzative lo rendano opportuno.

La segnalazione interna presentata ad un **soggetto diverso** è trasmessa, **entro sette giorni dal suo ricevimento**, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

4.5. Caratteristiche della segnalazione

Al fine di consentire un'adeguata attività di verifica ("*istruttoria*"), è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza di quanto segnalato. In particolare, dovranno essere indicati:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati;
- eventuali documenti allegati;
- eventuali soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

I Gestori del Canale sono gli unici soggetti autorizzati a mantenere interlocuzioni con la persona segnalante e, ove necessario, possono richiedere al segnalante eventuali integrazioni della segnalazione.

La Segnalazione rilevante **anonima** viene ugualmente processata, per quanto applicabile, dai Gestori del Canale. Qualora il soggetto segnalante, in forma anonima, sia successivamente individuato, si applicano le medesime misure di protezione in caso di ritorsioni.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta **inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile**, i Gestori della segnalazione possono procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Inoltre, durante la verifica preliminare, i Gestori della segnalazione possono:

- nel caso di organo collegiale, nominare tra i propri membri un soggetto con il ruolo di coordinatore per la gestione della segnalazione;

- richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, i gestori avviano l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

4.6. Comunicazione e informazione

I Gestori del Canale di segnalazione interna mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sia interne che esterne.

Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili **in tutti i luoghi di lavoro**, in particolare nella **Bacheca di comunicazione ai lavoratori presente al piano terra in area timbratura.**

Le informazioni di cui sopra sono comunque pubblicate in una sezione dedicata del **sito internet** aziendale "**www.gazzolatrucks.com"** rendendole con ciò accessibili anche alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, sono qualificate ad effettuare segnalazioni (vedi *supra* p.to 3).

5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.1. Obblighi di riscontro nei confronti del segnalante

I Gestori del Canale di segnalazione svolgono le seguenti attività:

a) rilasciano al segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
b) mantengono le **interlocuzioni** con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, **integrazioni**;
c) danno diligente **seguito** alle segnalazioni ricevute attivando i soggetti incaricati per la gestione della segnalazione;
d) forniscono un **riscontro** alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

5.2. Trattamento della segnalazione

I Gestori del Canale di segnalazione, al momento della ricezione, provvedono a redigere una **scheda di segnalazione**, rendendo **anonima** la segnalazione mediante omissione di qualsiasi riferimento o dato che possa rendere identificabile la persona segnalante.

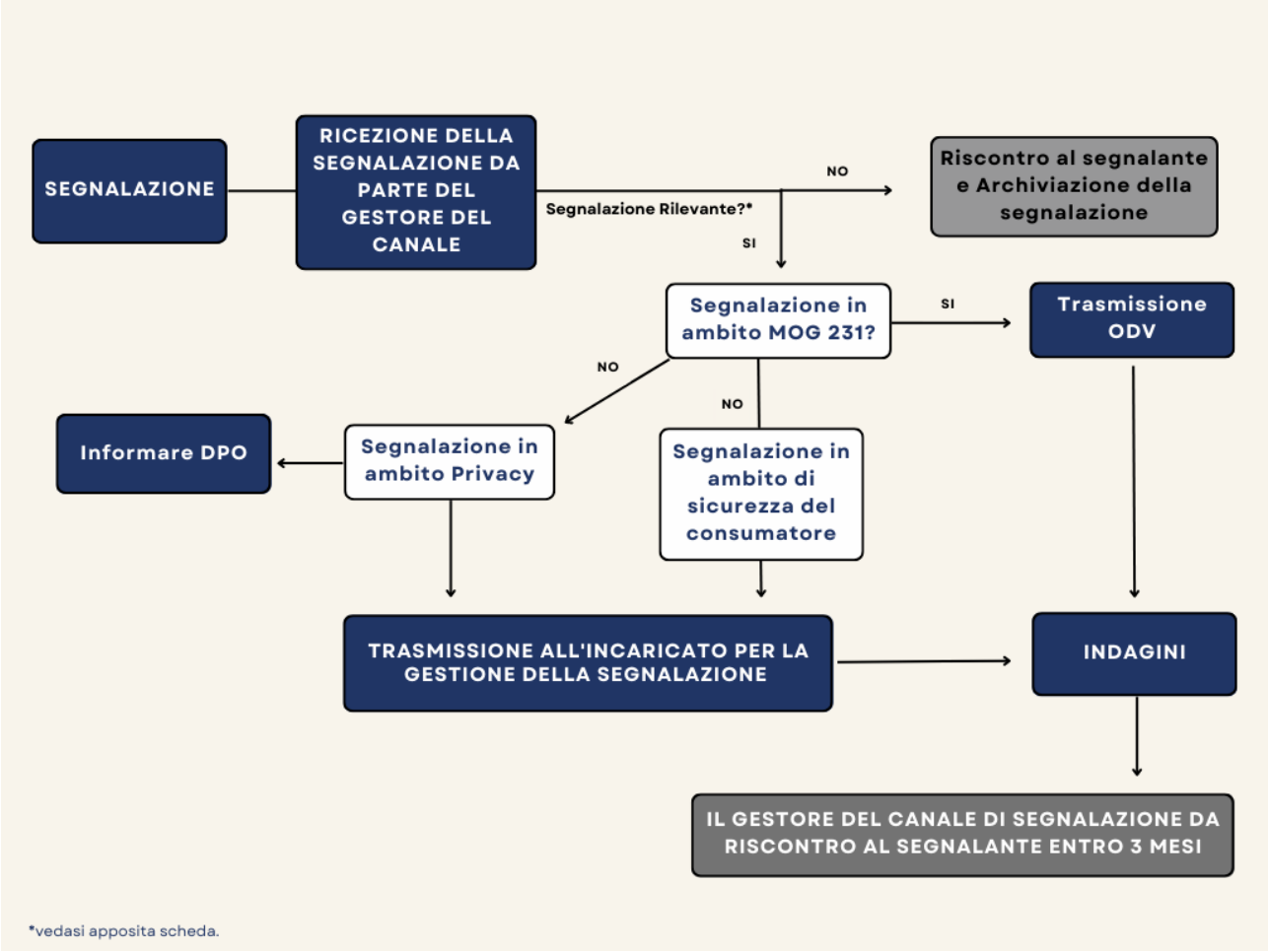
I **dati personali** che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La prima fase di analisi della segnalazione riguarda la verifica se si tratti o meno di **Segnalazione Rilevante**, se cioè possegga i requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla legge e sopra riportati.

Qualora si concluda in tal senso, i Gestori del Canale di segnalazione procedono con ulteriori attività di analisi specifiche volte ad accertare la veridicità dei fatti o delle circostanze oggetto di segnalazione, nel rispetto del diritto di difesa di eventuali soggetti passivi della segnalazione.

La **persona coinvolta** nella segnalazione può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Fermo restando il vincolo di riservatezza, i Gestori del Canale potranno coinvolgere nelle successive fasi di analisi e trattamento della Segnalazione rilevante le funzioni aziendali competenti ovvero gli eventuali ulteriori soggetti, sulla base dell'oggetto della segnalazione e del tipo di attività di verifica necessaria, anche ai fini dell'attivazione di azioni preventive, correttive o disciplinari.
Nel seguente diagramma di flusso si indicano alcune casistiche, in considerazione della materia oggetto di segnalazione, con l'indicazione dei relativi soggetti coinvolti:



5.3. Segnalazione orale

Nel caso venga utilizzata 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 (gestori del canale). La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un **incontro** con il personale addetto, essa, 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 verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

5.4. Conservazione della documentazione

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre **cinque anni** a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

6. OBBLIGHI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TUTELATI

6.1. Soggetti tutelati

La tutela delle persone segnalanti prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 si applica ai soggetti di cui al par. 3, anche quando **il rapporto giuridico non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali ovvero **durante il periodo di prova** o

successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela è altresì estesa ai seguenti soggetti:

- **facilitatori**, ovvero coloro che prestano assistenza al segnalante;
- **colleghi di lavoro** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante ed abbiano con esso un rapporto abituale e corrente;
- persone che nel medesimo contesto lavorativo sono legate al segnalante da **rapporti di stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado**; e financo agli **enti** di proprietà della persona segnalante o per il quale la stessa lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

6.2. Condizioni per la protezione dei soggetti tutelati

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. n. 24/2023 si applicano a condizione che la persona segnalante, al momento della segnalazione, avesse **fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere** e la segnalazione possegga i requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla legge e sopra riportati.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una **sanzione disciplinare** quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione e di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il medesimo trattamento si applica alle segnalazioni **anonime**, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.
In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

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

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:
1) 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;

2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- 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, si pensi all'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'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

6.3. Riservatezza

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 dare seguito alla segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa vigente in materia di privacy.

Le medesime tutele sono garantite con riferimento all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione.

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. In tali ipotesi è dato avviso alla persona segnalante, mediante **comunicazione** scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La medesima comunicazione di cui sopra è data al segnalante, nell'ambito delle procedure di segnalazione, quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le segnalazioni non possono essere **utilizzate** oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Le procedure adottate da **GAZZOLA S.p.A.** in materia di protezione dei dati personali, atte a garantire la conformità delle attività aziendali alla normativa privacy vigente (Reg. UE n. 2016/679 - GDPR, D.Lgs. n. 196/2003 - Codice Privacy e ss.mm. e altre disposizioni di legge applicabili) prevedono inoltre apposite cautele, incluse misure di sicurezza sia tecniche sia organizzative, volte a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti di dati personali effettuati, nonché la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

6.4. Divieto di ritorsioni

Nei confronti dei soggetti tutelati è fatto **divieto di porre in essere alcun atto ritorsivo**, inteso quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

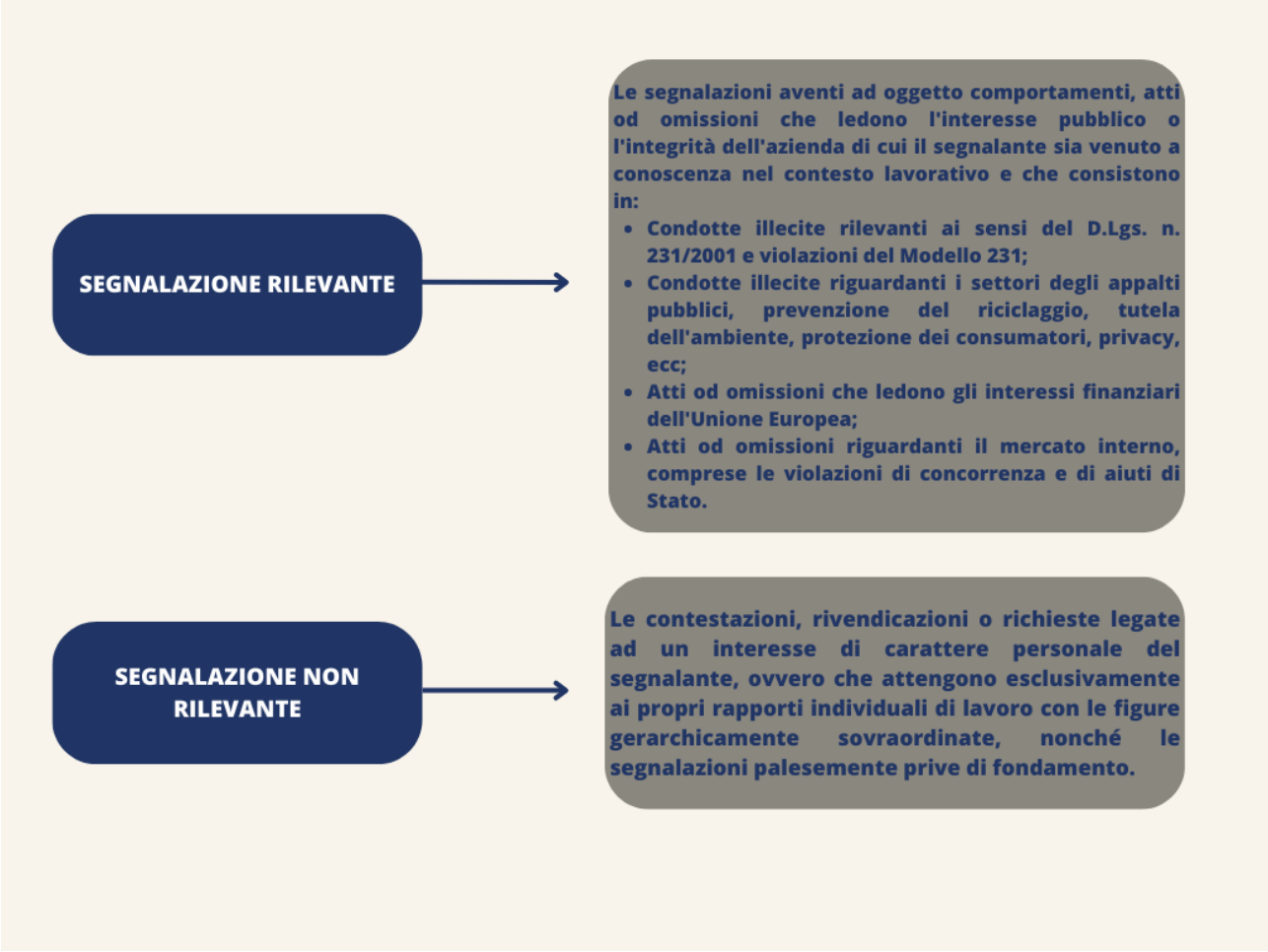
A titolo esemplificativo, possono essere considerati quali atti ritorsivi:

- 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.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono **nulli**.

Chiunque adotti atti ritorsivi o descriminatori nei confronti del segnalante è soggetto a sanzioni disciplinari, adottate dal contratto collettivo nazionale e nel rispetto delle norme applicabili.


SEGNALAZIONE RILEVANTE
Le segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda 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;
Condotte illecite riguardanti i settori degli appalti pubblici, prevenzione del riciclaggio, tutela dell'ambiente, protezione dei consumatori, privacy, ecc;
Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni di concorrenza e di aiuti di Stato.
SEGNALAZIONE NON RILEVANTE
Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, ovvero che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, nonché le segnalazioni palesemente prive di fondamento.