PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Sommario

PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING 1
1. OBIETTIVO 3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI 3
3. DEFINIZIONI 3
4. CONDOTTE SEGNALABILI 6
5. MODALITA' DI SEGNALAZIONE 8
5.1. CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE SCRITTA O ORALE 8
6. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE 10
7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 10
8. ESITI DELLE INDAGINI 11
9. CANALI ESTERNI DI SEGNALAZIONE E DIVULGAZIONE PUBBLICA 12
10. TUTELA DEL SEGNALANTE: TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI 13
11. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI 16
12. SISTEMA SANZIONATORIO 17

1. OBIETTIVO

Vetagro S.p.A. (di seguito anche "Società" o "Vetagro") considera un proprio dovere imprescindibile svolgere la propria attività con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà, integrità e nel pieno rispetto delle leggi, regolamenti e normative in genere applicabili nei contesti nei quali opera.

Nell'ambito del proposito sopra ricordato, Vetagro ha adottato e mantiene aggiornato un proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, un Codice Etico e ha implementato i canali di segnalazione previsti dal D. Lgs. 24/2023 (c.d. Whistleblowing).

Scopo della presente Procedura è illustrare il funzionamento dei canali di segnalazione, le tutele apprestate secondo la normativa vigente in materia di protezione delle persone che utilizzano il canale medesimo, nonché le azioni conseguenti a eventuali violazioni riscontrate.

La presente Procedura:

- È portata a conoscenza del personale attraverso specifiche comunicazioni
- E' pubblicata sul sito internet della Società
- E' resa accessibile alle Persone Segnalanti tramite la piattaforma di segnalazione

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

La Procedura è stata predisposta secondo quanto previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, che da ultimo ha disciplinato la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

3. DEFINIZIONI

- **CANALE DIGITALE DI SEGNALAZIONE**: il canale *web* implementato dalla Società per consentire l'invio di segnalazioni in forma scritta, attraverso l'uso di strumenti informatici dotati di elevati standard di sicurezza
- **CANALE (DI SEGNALAZIONE) ORALE**: il servizio di segreteria telefonica/casella vocale registrata messo a disposizione per effettuare segnalazioni in forma orale
- **CANALI (DI SEGNALAZIONE) ESTERNI**: canali di segnalazione esterni al sistema

adottato dalla Società, ai quali il segnalante può rivolgersi nei casi previsti dal D. Lgs. 24/2023

- **CODICE ETICO**: documento che esplicita i valori ed i principi di riferimento che disciplinano l'attività ed i rapporti verso tutti i soggetti con cui la Società entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. 231/2001
- **DIVULGAZIONE PUBBLICA**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
- **FACILITATORE**: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
- **FUNZIONE / ORGANO COMPETENTE**: la funzione e/o l'organo incaricati di individuare le possibili azioni correttive idonee a porre rimedio alle conseguenze della violazione e proporre, eventualmente, l'adozione di eventuali misure disciplinari
- **GESTORE (INTERNO) DELLA SEGNALAZIONE**: il soggetto o i soggetti cui la Società decide di affidare la ricezione e gestione delle segnalazioni nel perimetro della presente Procedura, con il compito di assicurare lo svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore. BGW ha deciso di identificare il Gestore delle segnalazioni nell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001
- **INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
- **MODELLO 231**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001
- **PERSONA SEGNALANTE O SEGNALANTE (*WHISTLEBLOWER*)**: azionisti, componenti degli Organi Sociali, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, tutti i dipendenti e, più in generale, tutti i soggetti

che svolgono in favore della Vetagro la propria attività lavorativa (quali ad esempio lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, dottorandi, stagisti, a prescindere dalla retribuzione, ecc.) e ogni altro soggetto, persona fisica o giuridica, con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari che effettua la segnalazione o la Divulgazione Pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

A tali soggetti sono equiparati, ai fini delle tutele di cui alla presente Procedura, i Facilitatori**,** le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione Pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale; gli enti di proprietà della Persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una Divulgazione Pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela delle Persone Segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato o è terminato, durante il periodo di prova;

- **PERSONA COINVOLTA O SEGNALATO**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque coinvolta nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **RISCONTRO**: comunicazione alla Persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **RITORSIONE/ATTO RITORSIVO**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile 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. Alcuni casi di Ritorsione sono esemplificati in maniera, tuttavia, non esaustiva all'art. 17, co. 4, D. Lgs. 24/2023 e riportati nel seguito della Procedura;

- **SISTEMA DI SEGNALAZIONE O SISTEMA WHISTLEBLOWING**: il sistema multicanale per la ricezione e la gestione delle segnalazioni oggetto della presente Procedura.

4. CONDOTTE SEGNALABILI

La Segnalazione cui si riferiscono i canali e le tutele previsti dalla presente Procedura, come previsto dal D. Lgs. 24/2023 deve riguardare irregolarità e/o violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, anche di natura omissiva, che ledono un interesse pubblico o l'integrità della Società e abbiano un impatto sull'attività dalla stessa esercitata, di cui il Segnalante è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Gli atti o fatti oggetto delle segnalazioni possono riguardare, ai sensi di norma:

1. violazioni di disposizioni nazionali e/o europee (compresi atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea) indicati nella Direttiva UE n. 1937/2019 che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità del 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;
2. violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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); ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati al punto 1);

3. violazioni di regole comportamentali e procedurali della Società interessata dalla segnalazione;
4. violazioni di disposizioni nazionali che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società;
5. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali diversi dai punti precedenti

Possono altresì formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute, ma che la Persona Segnalante ritenga possano ragionevolmente verificarsi in presenza di elementi precisi.
I canali di segnalazione non possono e non devono essere utilizzati per rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi. Inoltre, le segnalazioni non possono avere ad oggetto notizie palesemente prive di fondamento, informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Le segnalazioni che non rientrano nel perimetro della presente Procedura per ambito oggettivo o soggettivo non saranno trattate secondo la presente procedura.

Anche le segnalazioni ordinarie vengono gestite tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante nel rispetto delle disposizioni specificatamente adottate in materia dalla Società e della presente Procedura.
In ogni caso, tutte le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È possibile allegare eventuale documentazione a sostegno della fondatezza dei fatti oggetto di

segnalazione.

5. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

5.1. CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE SCRITTA O ORALE

I soggetti che desiderano effettuare una segnalazione, in quanto a conoscenza di un comportamento tra quelli descritti come condotte segnalabili ai sensi del precedente par. 4, possono effettuare, secondo le modalità indicate nel prosieguo, una segnalazione:

- In **forma scritta**, attraverso la piattaforma di segnalazione raggiungibile all'indirizzo www.vetagro.com nella sezione Whistleblowing (anche da dispositivi mobili). La piattaforma, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate agli *standard* di cui all'art. 32 GDPR, risiede su *server* – situato nell'Unione Europea – di un soggetto terzo e prevede un percorso guidato per il segnalante che consente allo stesso di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e valutazione dei fatti e l'utilizzo di misure di crittografia, che garantiscono la riservatezza non solo della Persona Segnalante, ma anche dell'eventuale Facilitatore, del Segnalato o di qualsiasi altro soggetto comunque menzionato nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione trasmessa.

  Attraverso la procedura guidata il Segnalante deve rispondere ad una serie di domande, aperte e chiuse, che permettono al Gestore della Segnalazione diapprofondire l'oggetto della stessa.

  La piattaforma, a tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, non rende visibile al Gestore della Segnalazione i dati anagrafici di chi effettua la segnalazione, ma permette comunque uno scambio di informazioni aggiuntive con il medesimo, ove necessario.

Al termine della procedura di segnalazione il Segnalante riceve entro sette giorni una conferma di corretto inserimento e di presa in carico della segnalazione e riceve altresì un codice univoco, attraverso il quale può accedere alla piattaforma per verificare eventuali richieste di chiarimenti e lo stato di avanzamento della segnalazione, nonché integrare le informazioni fornite con ulteriori elementi fattuali o altra documentazione. Tale codice non identifica in alcun modo il Segnalante, la cui identità è così mantenuta assolutamente riservata. La

eventuale perdita del codice non ha effetti sulla segnalazione, che sarà comunque processata nei tempi e nei modi stabiliti dalla presente Procedura. In caso di smarrimento del codice, la Persona Segnalante dovrà aprire una nuova segnalazione al fine di essere informato in merito agli esiti della segnalazione.

Al fine di promuovere un utilizzo diffuso dei canali istituiti, la Società accetta anche segnalazioni effettuate in forma anonima, purché circostanziate e non aventi un mero intento diffamatorio. Tuttavia, al fine di facilitare la fase istruttoria, si incoraggia il ricorso a segnalazioni nominative, ricordando che le modalità di gestione sono state progettate al fine di garantire la massima riservatezza del segnalante, nel pieno rispetto della normativa vigente.

Le segnalazioni anonime, a condizione che siano sufficientemente circostanziate e precise da consentire lo svolgimento dell'attività istruttoria, sono acquisite e analizzate dal Gestorema non trovano applicazione le garanzie e tutele previste per le segnalazioni *whistleblowing*, se non nel caso in cui il segnalante dovesse successivamente essere identificato e dovesse subire una Ritorsione.

- In **forma orale**, attraverso la casella di messaggistica vocale, raggiungile dalla medesima piattafoma di segnalazione alla voce "*segnalazione vocale*" ed attiva tutti i giorni, per tutto il giorno.

  Prima di effettuare la segnalazione, il Segnalante dovrà registrarsi sulla piattaforma, nelle medesime modalità previste per la segnalazione in forma scritta, e riceverà un codice identificativo della segnalazione attraverso il quale il Gestore possa fornire al Segnalante un riscontro e/orichiedere ogni integrazione necessaria.

La scelta del canale di segnalazione rimane a discrezione del Segnalante.

Resta fermo che il Gestore riceve le segnalazioni anche orali con assunzione dell'obbligo di tutelare la riservatezza del Segnalante è responsabile di individuare e gestire anche eventuali situazioni di conflitto di interessi.

Successivamente all'invio della segnalazione tramite la piattaforma il Segnalante può chiedere al Gestore un incontro da svolgersi di persona o tramite strumenti di video collegamento per essere ascoltato.

6. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Vetagro ha scelto come destinatario e Gestore della Segnalazione il proprio Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e adeguatamente formato, conferendo allo stesso specifica nomina anche ai sensi della normativa in materia di *privacy*.

La scelta è stata adottata tenendo conto della particolare composizione dell'Organismo di Vigilanza della Società – formato da professionisti esterni – che consente di assicurare le garanzie previste dalla normativa di autonomia, imparzialità, indipendenza e riservatezza.

Il Gestore della Segnalazione ha il compito di assicurare lo svolgimento del procedimento di gestione delle segnalazioni in conformità alle normative in vigore. Dispone di adeguati poteri ispettivi, può accedere alla documentazione aziendale ritenuta utile e ha il potere di chiedere la collaborazione delle Funzioni aziendali che ritenga più qualificate al fine di svolgere le necessarie verifiche, sempre nel rispetto della tutela della riservatezza del Segnalante.

Il Segnalante ha la facoltà di chiedere aggiornamenti o riscontri sulla propria segnalazione utilizzando la medesima piattaforma di segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza, la Piattaforma consente di inviare la segnalazione al HR Manager, flaggando l'apposita voce contraddistinta dalla dicitura "la segnalazione riguarda l'Organismo di Vigilanza".

In tal caso, l'Organismo di Vigilanza non avrà contezza della segnalazione, che sarà gestita, nel rispetto della presente procedura, direttamente dal HR Manager.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Ricevuta la segnalazione, il Gestore invia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Successivamente, il Gestore della Segnalazione dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute secondo quanto di seguito descritto e fornisce 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 di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il Gestore verifica se la segnalazione è corredata da elementi sufficienti per valutarne la fondatezza; qualora la stessa, pur non palesemente infondata, strumentale o al di fuori dell'ambito di applicazione della presente Procedura, risulti non sufficientemente dettagliata, il Gestore della segnalazione formula le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante.

Vengono effettuate tempestivamente tutte le verifiche del caso, comprensive dell'eventuale audizione del Segnalante qualora non fosse anonimo.

Il Gestore, nello svolgimento delle attività di verifica sulla fondatezza della segnalazione, ha accesso a tutte le informazioni necessarie e può coinvolgere le Funzioni eventualmente interessate, avendo sempre cura, in questi casi, di omettere qualsiasi dato che possa ricondurre, anche indirettamente, all'identità del segnalante ed anche del Segnalato. Il Gestore provvede sempre a oscurare i dati personale di tutti i soggetti la cui identità deve essere riservata.

La Piattaforma consente l'archiviazione delle segnalazioni e della documentazione allegata in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali. Eventuale altra documentazione prodotta in corso di istruttoria viene archiviata e conservata nel rispetto della riservatezza.

In ogni caso, è garantito il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni di segnalazione avvenga dalla rete dati interna e sia mediato da dispositivi *firewall* o *proxy*, è garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del Segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.

8. ESITI DELLE INDAGINI

L'istruttoria può chiudersi con:

- archiviazione della segnalazione per irrilevanza/infondatezza/impossibilità di accertamento;
- proposta al vertice aziendale di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori nei confronti dei soggetti segnalati e di cui sia stata riconosciuta la commissione di un illecito o un'irregolarità;

- proposta al vertice aziendale di avvio di procedimenti disciplinari o sanzionatori nei confronti dei Segnalanti che abbiano effettuato segnalazioni infondate, basate su circostanze fattuali non vere ed effettuate con dolo o colpa grave;
- proposta al vertice aziendale di adozione e/o modifica di procedure, *policies,* o altri documenti organizzativi ove ritenuto necessario (es. modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o al Codice Etico);

Una volta chiusa l'istruttoria da parte del Gestore, il Segnalante viene tempestivamente informato dell'esito.

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, la segnalazione e la relativa documentazione vengono conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa, coerentemente alla normativa nazionale vigente in materia.

La conservazione è estesa per un massimo 5 anni dalla chiusura del processo di gestione. La segnalazione e i relativi documenti sono conservati nella piattaforma per i tempi sopra indicati. L'eventuale documentazione utilizzata nel corso dell'istruttoria (registrazioni, verbali, documentazione raccolta etc.) è conservata a cura del Gestore.

9. CANALI ESTERNI DI SEGNALAZIONE E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Fermo restando che i Segnalanti sono invitati, in virtù dei principi di trasparenza, lealtà, fiducia e collaborazione che caratterizzano il rapporto con la Società, a ricorrere ad uno dei canali di segnalazioni interna, il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ma solo a condizione che, al momento della sua presentazione, ricorra almeno una delle seguenti condizioni (D. Lgs. 24/2023 art. 4):

a. il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto nell'articolo 4 del D. Lgs. 24/2023;
b. la Persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito o in conseguenza della stessa ritiene di aver subito un Atto Ritorsivo;
c. la Persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di Ritorsione;
d. la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire

un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 24/2023, in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale messa a disposizione da ANAC, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole con ANAC.

Inoltre, il Segnalante che effettua una Divulgazione Pubblica beneficia della protezione prevista dalla presente Procedura e dal D. Lgs. n. 24/2023 se, al momento della divulgazione, ricorre una delle condizioni previste dall'art. 15 del D. Lgs. n. 24/2023, ossia:

a. ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
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.

10. TUTELA DEL SEGNALANTE: TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI

Il D. Lgs. n. 24/2023 prevede, per i segnalanti, i facilitatori e i soggetti coinvolti nella segnalazione, la tutela contro qualsiasi atto ritorsivo, vessatorio, discriminatorio, posto in essere in modo diretto o indiretto per motivi collegati alla segnalazione.

Per ritorsione la norma intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità contabile o giudiziaria, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Per Atti Ritorsivi si intende, a titolo esemplificativo:

1. licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
2. retrocessione di grado o mancata promozione;
3. mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
4. sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
5. note di merito negative o referenze negative;
6. adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
7. coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
8. discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
9. 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;
10. mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
11. danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
12. 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;
13. conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
14. annullamento di una licenza o di un permesso;
15. richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
16. pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
17. valutazione della performance artatamente negativa;
18. revoca ingiustificata di incarichi;
19. ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
20. reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
21. sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

I soggetti che dovessero ritenere di aver subito un Atto Ritorsivo in conseguenza di una segnalazione hanno il diritto di adire i rimedi giuridici previsti dall'ordinamento.
Le segnalazioni non possono essere utilizzate per scopi diversi da quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
Nella gestione delle segnalazioni è garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui si possa evincere direttamente o indirettamente l'identità dello stesso e di qualsiasi altro soggetto terzo menzionato nella segnalazione.
I destinatari delle segnalazioni non possono avere accesso all'identità del Segnalante, ad eccezione del caso in cui il Segnalante stesso non lo autorizzi espressamente o, nel caso in cui 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 è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare a carico del Segnalato, 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.
La tutela dell'identità delle Persone Coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante dalla normativa di riferimento.
È previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in ogni modo, pongano in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del Segnalante a motivo della segnalazione stessa. È comunque necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
La tutela trova applicazione laddove:

1. al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile della Divulgazione Pubblica, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e ricadessero nell'ambito di applicazione della normativa *whistleblowing;*
2. la segnalazione o la Divulgazione Pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità descritte nella presente Procedura.

I segnalanti che hanno sporto denuncia o hanno effettuato Divulgazione Pubblica possono rivolgersi, oltre che all'autorità giudiziaria o amministrativa al fine di ottenere protezione, anche all'ANAC per comunicare le Ritorsioni che ritengono di avere subito, la quale informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.
Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o la responsabilità civile per dolo o colpa grave. In tali casi il segnalante può essere soggetto a sanzioni disciplinari. Laddove, tuttavia, la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

11. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ogni segnalazione può contenere cd. dati personali, ovvero informazioni direttamente o indirettamente riconducibili ad una persona fisica.
La Società, in qualità di Titolare del trattamento, assicura che le suddette attività di trattamento sono svolte coerentemente alle prescrizioni del Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e delle normative nazionali vigenti.
Con riferimento al Gestore della Segnalazione, la Società provvede a conferire formale incarico per il trattamento dei dati personali attraverso consegna di una lettera di designazione ex artt. 29 GDPR.
La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla segnalazione e la puntuale indicazione delle misure di sicurezza da applicare.
Con riferimento alla piattaforma di segnalazione, il fornitore ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite dalla Società.
I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 GDPR (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione

al trattamento) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente, attraverso i canali indicati nelle informative ex art. 13 GDPR rese disponibili tramite il canale di segnalazione e specifica sezione del sito web aziendale.

12. SISTEMA SANZIONATORIO

La Società prevede sanzioni nei confronti del Segnalante in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, nei confronti del Segnalato in caso di accertamento degli illeciti segnalati, nei confronti del Gestore nel caso di mancato rispetto della presente Procedura, nonché nei confronti di chi dovesse violare la tutela della riservatezza del Segnalante e i divieti di ritorsione posti a tutela del Segnalante stesso.

In particolare, a mero titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- Ostacolare o tentare di ostacolare la Segnalazione;
- il comportamento ritorsivo e/o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del soggetto che effettui la Segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione medesima;
- violazione delle misure poste a tutela del Segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- mancata istruzione di idonei canali di segnalazione; non aver adottato procedure per la ricezione e gestione delle Segnalazioni o averle adottare non conformi alla normativa;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della Segnalazione da parte del Gestore;
- responsabilità penale accertata del Segnalante, anche con sentenza di condanna in primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia;
- responsabilità civile del Segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra.

Eventuali violazioni delle previsioni come sopra esemplificate, se accertate, costituiscono:

- nel caso di dipendenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.;
- nel caso di Amministratori, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo Statuto;
- nel caso di terzi, possibile grave inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei

casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari tiene dunque conto delle particolarità derivanti dalla qualifica del soggetto nei cui confronti si procede, in accordo al CCNL vigente ed alle specifiche disposizioni previste in materia nel Modello adottato dalla Vetagro.