



**PROCEDURA
GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI**

Pag. 1/20

Gestione delle segnalazioni

Redazione	Data	A cura di	Direzioni coinvolte	Approvazione
01	14/05/2025	Internal Audit	Tutte	Presidente CDA Mauro Fontana



INDICE

1. FINALITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. DEFINIZIONI	3
3. RIFERIMENTI NORMATIVI	7
4. DESTINATARI.....	7
5. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
5.1 I Soggetti Segnalanti	8
5.2 Oggetto della segnalazione	8
5.2.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati	8
5.2.2 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati	9
5.2.3 Segnalazioni non rilevanti	9
5.3 Contenuto della segnalazione.....	9
5.4 Responsabilità della gestione della segnalazione interna	10
5.5 Il canale di segnalazione interna	11
5.6 Il canale di segnalazione esterna.....	11
5.7 Divulgazioni pubbliche	11
6. FASI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	13
6.1 Invio della segnalazione	13
6.2 Ricezione della segnalazione e verifica preliminare	13
6.3 Fase istruttoria	14
6.4 Sistema Sanzionatorio e Piano d'azione	15
6.5 Chiusura della segnalazione	15
6.6 Reporting.....	16
7. TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	16
8. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE	17
9. GARANZIE E TUTELE.....	17
9.1 Tutela del Segnalante e tolleranza zero per le Ritorsioni.....	17
9.2 Tutela della Riservatezza	18
9.3 Trattamento dei dati personali	19



1. FINALITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

Mutti S.p.A. (di seguito anche la "Società") si è dotata del sistema di "Whistleblowing" (di seguito anche "segnalazioni") previsto dal D. Lgs. 24/2023 con il quale l'Italia ha dato "Attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Il D. Lgs. 24/2023, nel solco della Direttiva europea, persegue la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente privato di appartenenza (ed anche pubblico), e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa. La Società si era già dotata di un sistema di segnalazioni, disciplinato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, in conformità a quanto disposto dalla L. 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Il sistema di Whistleblowing è stato adottato anche allo scopo di individuare e contrastare possibili violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, del Codice di Comportamento, del Codice di Condotta Fornitori, della Politica Integrata Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale, delle Procedure e delle disposizioni adottate dalla Società, nonché altri comportamenti illeciti o irregolari (come meglio specificato al paragrafo 5.2) che possano minare l'integrità dell'Ente. L'organizzazione ha adottato, inoltre, un Sistema di Gestione per la Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022, e si impegna a contrastare con ogni mezzo casi di discriminazioni, violenze, molestie o episodi di mobbing. La Procedura, pertanto, nel disciplinare il sistema di gestione delle segnalazioni, in attuazione a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico della Società, persegue lo scopo di diffondere una cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno dell'organizzazione e nei rapporti con la stessa.

2. DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento si assumono i seguenti termini nei relativi significati enunciati dal D. Lgs. 24/2023:

Violazioni	comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in: 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: • appalti pubblici; • servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
-------------------	--



PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Pag. 4/20

	• 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; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea 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; 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
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 ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
Segnalazione o segnalare	la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
Segnalazione interna	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;
Segnalazione esterna	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;
Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente	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;
Gestore delle Segnalazioni	una o più persone fisiche formalmente incaricate della gestione del canale di segnalazione;
Persona Segnalante	la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
Facilitatore	una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di



PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Pag. 5/20

	segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
Contesto lavorativo	le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso i quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
Persona coinvolta	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 implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
Ritorsione	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;
Seguito	l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
Riscontro	comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
Soggetti del settore pubblico	• le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, • le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, • gli enti pubblici economici, • gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, • i concessionari di pubblico servizio, • le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;
Soggetti del settore privato	soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1); 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano



**PROCEDURA
GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI**

Pag. 6/20

modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).



3. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante “La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione”;
- Legge 179/2017, riguardante la tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalano illeciti;
- Regolamento (UE) 2016/679, 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)”;
- Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e s.m.i.);
- D. Lgs. 231/2001, recante “La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica”;
- D. Lgs. 24/2023, “Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Codice Etico;
- Codice di Comportamento;
- Codice di Condotta Fornitori;
- Politica Integrata Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale;
- Procedure e disposizioni aziendali.

4. DESTINATARI

I Destinatari della presente Procedura sono individuati in ossequio a quanto previsto dall’art. 5 co. 1 lett. a) e b) D.lgs. 231/2001 nonché dall’art. 3 co. 3 e 5 D.lgs. 24/2023 ed afferiscono alle seguenti categorie:

- i soggetti apicali della Società, i soci e gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i lavoratori subordinati, stagisti, tirocinanti, volontari e apprendisti;
- i lavoratori autonomi nonché titolari di un rapporto di collaborazione e/o lavoratori interinali;
- i partner, fornitori, consulenti, liberi professionisti ed altri stakeholder in relazione di interesse e che prestino la propria attività a favore o presso la Società;
- le medesime categorie di soggetti afferenti a società comunque partecipate o collegate a Mutti S.p.A.



5. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

5.1 I Soggetti Segnalanti

In linea con le normative vigenti e le best practice i soggetti segnalanti sono da individuare nei soggetti apicali o subordinati e nelle terze parti che siano testimoni di condotte illecite o irregolari, ovvero:

- i dipendenti con contratto a termine o a tempo indeterminato, ivi inclusi stagisti, tirocinanti, apprendisti, collaboratori e lavoratori interinali;
- gli ex dipendenti (se gli eventi sono accaduti nell'ambito del rapporto di lavoro);
- i potenziali candidati all'assunzione;
- gli azionisti (persone fisiche);
- i componenti degli organi di gestione e di controllo;
- i fornitori di beni e servizi, inclusi i loro dipendenti;
- i clienti, inclusi i loro dipendenti.

5.2 Oggetto della segnalazione

5.2.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Formano oggetto di segnalazione le violazioni di disposizioni normative nazionali o europee e i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità della Società e/o delle Società del Gruppo, tra i quali:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi, a titolo non esaustivo, 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;
- altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
- ogni altro atto o comportamento lesivo della dignità e del decoro aziendale e delle persone, atti discriminatori, abusi di ruolo, mansioni e/o posizione lavorativa, molestie, minacce¹, non rientranti

¹ Ai sensi della disciplina vigente, (i) per discriminazione si intende qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto, comportamento, ordine di porre in essere un atto o un comportamento – attivo, passivo od omissivo – che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del sesso o del genere o, comunque, producendo un trattamento meno favorevole rispetto a quello di altra lavoratrice o altro lavoratore (dirette e indirette); (ii) per molestie si intendono quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso o al genere e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve; (iii) per mobbing si intende una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo e posti in essere sul luogo di lavoro, nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice da parte dei membri dell'ufficio o dell'unità produttiva in cui è inserito o da parte del datore di lavoro, caratterizzati da un intento persecutorio, finalizzato ad escludere la vittima dal gruppo.



nelle ipotesi di cui ai numeri precedenti, anche in coerenza con quanto definito nel sistema di gestione ex UNI/PdR 125:2022.

Sono altresì oggetto di Segnalazione le condotte (o sospette condotte) illecite in quanto non conformi al Codice Etico, al Codice di Comportamento, al Codice di Condotta Fornitori, alle Procedure e disposizioni adottate dalla Società. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

5.2.2 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati

Il sistema di Whistleblowing non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è vietato quindi:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato;
- altro non previsto dalla normativa.

5.2.3 Segnalazioni non rilevanti

Le segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente Procedura. In particolare, sono ritenute non rilevanti segnalazioni che:

- si riferiscono a Soggetti Segnalati o a società che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla presente Procedura;
- si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Procedura;
- attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata del Soggetto Segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della Società o nei rapporti con la stessa;
- hanno ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- risultano incomplete e/o non circostanziate e verificabili secondo quanto previsto al successivo paragrafo;
- altro non previsto dalla normativa.

5.3 Contenuto della segnalazione

Per poter garantire un procedimento più veloce ed efficace, la segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e deve inoltre fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti a procedere alle dovute e



appropriate verifiche al fine di riscontrare la fondatezza di quanto segnalato. La segnalazione deve contenere le seguenti informazioni:

- generalità del Segnalante (nome, cognome ed eventualmente incarico/ruolo attuale, società di appartenenza) nel caso in cui lo stesso non decida di effettuare una segnalazione anonima;
- società/ente in cui si è verificato il fatto;
- data/periodo, luogo e modalità in cui sono accaduti i fatti oggetto di segnalazione;
- generalità del Soggetto Segnalato (nome, cognome) o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l'identificazione del medesimo (es. qualifica rivestita, servizio svolto in ambito aziendale, dipartimento al quale si riferisce la violazione);
- descrizione, quanto più precisa, chiara e completa, dei fatti oggetto di segnalazione;
- tipologia di potenziale violazione commessa (es. Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, Codice Etico, Codice di Comportamento, procedure e disposizioni aziendali, principi definiti nel sistema di gestione ex UNI/PdR 125:2022, ecc.);
- opportuna documentazione/evidenze a supporto di quanto segnalato, ad esempio lettere, e-mail, SMS, ecc. (nel caso in cui il Segnalante non abbia accesso ai suddetti documenti, è sufficiente l'indicazione degli estremi degli stessi, del luogo dove sono custoditi o del soggetto che li detiene);
- generalità di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte illecite o sulle irregolarità segnalate in qualità di persone informate sui fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un contributo utile all'attività di riscontro.

5.4 Responsabilità della gestione della segnalazione interna

La gestione, il coordinamento e il reporting agli Organi Sociali di tutte le segnalazioni provenienti dalla Piattaforma sono in capo al **Comitato Segnalazioni** (di seguito anche “Comitato”), costituito da:

- il **Gestore delle Segnalazioni**, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione della Società e delle comunicazioni ufficiali con il Segnalante all'interno della Piattaforma, previa validazione del testo da parte dell'intero Comitato, ed individuato nelle figure del:
 - **Responsabile Internal Audit**;
 - **HR Manager Staff, Operation & Industrial Relations Manager**, il quale assume a tutti gli effetti il ruolo, le mansioni e le responsabilità di Gestore delle Segnalazioni nella gestione delle segnalazioni Whistleblowing qualora il Responsabile Internal Audit fosse impossibilitato ad espletare i propri compiti istituzionali.
- **uno o più membri interni della Società**, ovvero referenti aziendali identificati e coinvolti dal Gestore delle Segnalazioni (es. Agricultural Director, CFO, Group Operations Director, ecc.) per la gestione ottimale dell'istruttoria sulla segnalazione, al fine di dotare il Comitato stesso delle conoscenze, competenze, responsabilità e poteri manageriali necessari per una piena comprensione nonché una ottimale gestione della segnalazione stessa e conseguenti azioni. Tali soggetti sono “**membri temporanei**” del Comitato, in quanto ne fanno parte limitatamente ed esclusivamente per la gestione di una segnalazione specifica.

Il Comitato può inoltre avvalersi di consulenti appositamente incaricati per l'espletamento dell'indagine e delle rispettive attività a seguito di segnalazione pervenuta.



5.5 Il canale di segnalazione interna

In conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile (ex art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 231/01 ed ex art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023), tutti i Segnalanti potranno far pervenire le proprie segnalazioni tramite i seguenti canali interni di segnalazione:

- **in forma scritta**, tramite la **Piattaforma informatica di gestione delle segnalazioni Whistleblowing** (di seguito anche “Piattaforma”), accessibile da apposito link pubblicato sul sito web www.mutti-parma.com e sulla intranet aziendale. Le informazioni inserite tramite la Piattaforma sono accessibili esclusivamente ai soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni e al Segnalante;
- **in forma orale**, attraverso la **linea telefonica** e/o il **sistema di messaggistica vocale della Piattaforma** dedicati e attivi 24/7.

I soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni in qualsiasi momento possono accedere alla piattaforma, consultare le segnalazioni (nei limiti di tempo di storicizzazione sopra menzionati), verificandone la presa in carico e la risoluzione.

Nel caso di Segnalazione mediante forma orale, deve essere garantita la conservazione ai sensi dell’art. 14 del D. Lgs. 24/2023. In particolare, quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il Segnalante dovrà verificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

5.6 Il canale di segnalazione esterna

Nei casi previsti dalla normativa, il Segnalante potrà, altresì, effettuare una segnalazione c.d. “esterna”. In tal caso, il destinatario della Segnalazione sarà l’Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) la quale attiva e gestisce un canale di segnalazione esterna.

La normativa prevede la possibilità di segnalazione esterna qualora:

- sia stata già effettuata una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- si abbiano fondati motivi di ritenere che, se fosse effettuata una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa essere motivo di ritorsione/discriminazione;
- si abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne sono disponibili sul [sito internet dell’ANAC](#).

5.7 Divulgazioni pubbliche

Il Segnalante, ai sensi dell’art. 15 del D. Lgs. 24/2023, è tutelato anche quando effettua una c.d. “divulgazione pubblica” delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi

	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	Pag. 12/20
--	--	-------------------

di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (ex art. 2, comma 1, lett. f), D. Lgs. 24/2023). La tutela del Segnalante che effettua una divulgazione pubblica è garantita solo se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa, ma non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante 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.



6. FASI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

6.1 Invio della segnalazione

Chiunque rilevi un presunto illecito e/o inadempimento delle norme (legislative, regolamentari, statutarie e/o aziendali) che potrebbe danneggiare clienti, colleghi, altri stakeholder e/o la reputazione della Società, lo può segnalare mediante i canali summenzionati (par. 5.5 e 5.6). È altresì possibile, all'interno della Piattaforma informatica, riferire una presunta irregolarità e/o violazione riconducibile al Responsabile Internal Audit, nel qual caso alla stessa avrà accesso solo l'HR Manager Staff, Operation & Industrial Relations Manager. È inoltre possibile riferire una presunta irregolarità e/o violazione riconducibile al HR Manager Staff, Operation & Industrial Relations Manager, nel qual caso alla stessa avrà accesso solo il Responsabile Internal Audit.

I Segnalanti possono scegliere di non rivelare la propria identità e di effettuare segnalazioni anche in forma anonima. È tuttavia consigliabile che i Segnalanti rivelino la propria identità al fine di facilitare l'acquisizione delle informazioni necessarie per l'analisi della segnalazione nonché assicurare la protezione dalle ritorsioni prevista dalla normativa vigente, illustrata nel dettaglio al paragrafo 9.1.

La Piattaforma, tramite comunicazione e-mail, informa tempestivamente il Segnalante del corretto inoltro della segnalazione ai soggetti preposti.

6.2 Ricezione della segnalazione e verifica preliminare

A seguito dell'avvenuto inserimento di una segnalazione, la Piattaforma inoltra una notifica automatica al Gestore delle Segnalazioni, il quale ne valuta i contenuti.

Entro **7 giorni** dalla ricezione della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni trasmette, tramite Piattaforma, apposita comunicazione al Segnalante al fine di:

- confermare l'avvenuta ricezione della segnalazione;
- avvisarlo in merito alla presa in carico della segnalazione e che questa sarà esaminata con massima riservatezza;
- informarlo dell'adozione da parte della Società di una politica di tolleranza zero verso le ritorsioni e della possibilità di segnalare in qualsiasi momento eventuali ritorsioni per poter beneficiare delle tutele previste dalla legge.

Il Gestore delle Segnalazioni trasmette la segnalazione ai membri temporanei del Comitato Segnalazioni, appositamente convocati in base alla natura specifica della segnalazione ricevuta e previa valutazione di assenza di potenziali conflitti di interesse.

Il Comitato Segnalazioni effettua una verifica preliminare per valutare gli elementi oggettivi e soggettivi che caratterizzano la segnalazione, mantenendo le interlocuzioni con la persona Segnalante.

Per essere valutata come "ammissibile", una segnalazione deve essere:

- effettuata dai soggetti individuati nella presente Procedura (par. 5.1);



- sufficientemente precisa, dettagliata e comprensiva delle opportune evidenze a supporto che consentano di accertare i fatti;
- basata su prove concrete e concordanti che possono essere verificate e confermate (e non su vaghi sospetti o dicerie);
- relativa ad una delle categorie di illeciti soggette alla normativa e ai regolamenti applicabili (par. 5.2).

Si precisa che, qualora dovessero pervenire segnalazioni in merito a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni attinenti quanto previsto dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 della Società nonché segnalazioni riguardanti un soggetto apicale e/o un membro di uno degli organi societari, sarà cura del Gestore delle Segnalazioni trasmetterle all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità indicate nel Modello stesso e per ricevere indicazioni operative del caso. Inoltre, nel caso in cui la segnalazione riguardi una potenziale discriminazione, violenza, molestia o episodio di mobbing, il Gestore della Segnalazione dovrà informare il Comitato di Gestione istituito ai sensi della UNI/PdR 125: 2022 mediante specifico canale mail.

Eventuali segnalazioni (anche anonime) mancanti degli elementi di cui all'elenco sopra riportato potrebbero non essere oggetto di approfondimenti/istruttorie qualora il Comitato non sia in grado, anche a seguito di trasmissione di chiarimenti e/o evidenze aggiuntive da parte del Segnalante, di raccogliere gli elementi necessari per l'esecuzione delle verifiche.

Il Gestore delle Segnalazioni riporterà quindi gli esiti di tale verifica preliminare (es. ammissibilità della segnalazione / procedibilità di istruttoria o archiviazione del caso, richiesta di ulteriori informazioni, ecc.) all'interno della Piattaforma non oltre **30 giorni** dal ricevimento della segnalazione, al fine di trasmettere un primo riscontro al Segnalante.

6.3 Fase istruttoria

Nel caso in cui la segnalazione sia classificata come "**ammissibile**", il Comitato effettua, con il supporto di consulenti esterni (ove ritenuto necessario e previo accordo con l'Amministratore Delegato²), le dovute verifiche di istruttoria per stabilire se si sia effettivamente verificato o possa potenzialmente verificarsi un illecito, nonché valutare l'applicazione di eventuali ulteriori approfondimenti di analisi.

Nel corso delle verifiche avviate per accertare la fondatezza della segnalazione, il Comitato può contattare qualsiasi Persona informata dei fatti e qualsiasi altro soggetto coinvolto per ottenere chiarimenti e/o elementi utili a stabilire la veridicità dei fatti oggetto di segnalazione (es. documenti, partecipazione ad interviste, ecc.). Sarà facoltà del Gestore delle Segnalazioni, laddove possibile, invitare il Segnalante ad un confronto diretto al fine di valutare la fondatezza di quanto riportato, instaurando con lo stesso un dialogo tramite il canale dedicato o, qualora il Segnalante ne manifesti la volontà/disponibilità, tramite incontro diretto.

Il Comitato Segnalazioni può compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute collaborando con i membri del Comitato di Gestione istituito ai sensi della UNI/PdR 125:2022, nel caso in cui le stesse riguardino potenziali discriminazioni, violenze, molestie o episodi di mobbing.

² della Società a cui è riferita la segnalazione (i.e. Mutti S.p.A. o Fiordagosto S.r.l.)



Ricostruita la dinamica dei fatti e conclusa l'indagine, il Gestore delle Segnalazioni formalizza le attività e l'esito della segnalazione in un apposito report.

6.4 Sistema Sanzionatorio e Piano d'azione

Qualora la segnalazione sia confermata come **"fondata"**, il Comitato comunica i risultati dell'indagine all'Amministratore Delegato³, per il tramite del Gestore delle Segnalazioni e/o del membro **"temporaneo"** del Comitato, al fine di valutare l'applicazione di eventuali procedimenti disciplinari da parte delle strutture competenti nei confronti del Soggetto Segnalato e di eventuali ulteriori soggetti coinvolti (se ritenuto opportuno in relazione alla gravità dell'illecito identificato e delle normative applicabili).

Qualora l'indagine riguardi un membro di uno degli organi societari o una presunta violazione che comporta il rischio dell'applicazione di una sanzione contemplata dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/01 adottato dalla Società, il Comitato comunica i risultati al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza, che concorderanno in seguito con il Consiglio di Amministrazione⁴ come procedere e quali funzioni competenti coinvolgere nel processo.

Qualora il processo investigativo dovesse rivelare la necessità di azioni correttive sul sistema di controllo interno, il Comitato richiede al Responsabile della funzione coinvolta la definizione di un piano di azioni correttive per la risoluzione delle problematiche riscontrate. Il piano d'azione è quindi presentato all'OdV e/o all'Amministratore Delegato⁵ e alle Direzioni aziendali competenti/interessate per ogni valutazione di competenza.

Nel caso di segnalazione **"infondata"** (i.e. diffamatoria, ovvero viziata da dolo o colpa grave), il Comitato può richiedere all'HR Manager Staff, Operation & Industrial Relations Manager l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante (qualora identificato) o alla Funzione/Direzione che gestisce la relazione con la controparte, l'applicazione di eventuali sanzioni contrattuali fino all'eventuale risoluzione del rapporto. Le sanzioni sono definite in relazione al destinatario delle stesse, secondo quanto previsto nel Modello Organizzativo 231 e nel C.C.N.L. applicabile.

6.5 Chiusura della segnalazione

Al termine dell'istruttoria, e comunque **entro 90 giorni** dall'invio della conferma di ricezione della segnalazione, il Segnalante riceverà da parte del Gestore delle Segnalazioni un riscontro in merito all'esito delle verifiche effettuate ovvero alla chiusura della segnalazione attraverso apposita comunicazione nella Piattaforma.

L'informativa da fornire al Segnalante in fase di chiusura della segnalazione differisce a seconda che la segnalazione sia (i) **"non ammissibile"** o (ii) **"ammissibile"**.

- Se la segnalazione è valutata come **"non ammissibile"** in quanto non soddisfa i requisiti di cui ai precedenti paragrafi 5.2 e 5.3, il Gestore delle Segnalazioni illustra al Segnalante:
 - le motivazioni per cui la segnalazione è stata valutata non ammissibile; e

^{4 4} della Società a cui è riferita la segnalazione (i.e. Mutti S.p.A. o Fiordagosto S.r.l.)



- eventuali Direzioni o soggetti aziendali a cui il Segnalante può fare riferimento per discutere i fatti oggetto di segnalazione per assicurarne la relativa risoluzione, ove necessario.
- Se la segnalazione è valutata come **“ammissibile”**, i Soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni illustrano al Segnalante:
 - le azioni intraprese a seguito della segnalazione;
 - le misure adottate per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione; e
 - le azioni correttive definite.

In alcuni casi le verifiche potrebbero richiedere tempi maggiori in ragione della complessità della segnalazione. In tali situazioni, le indagini devono comunque essere effettuate con la massima tempestività da parte dei soggetti preposti, compatibilmente con le esigenze di accurata e completa analisi dei fatti.

6.6 Reporting

Il Gestore delle Segnalazioni provvede ad inviare:

- una comunicazione all’Organismo di Vigilanza ad ogni segnalazione ricevuta, informandolo successivamente delle azioni intraprese (archiviazione, accertamenti in corso, adozione o mancata adozione di provvedimenti);
- una reportistica annuale al Comitato Guida istituito ai sensi della UNI/PdR 125:2022, circa gli esiti dell’attività di vigilanza con riferimento ai casi di potenziali discriminazioni, violenze, molestie o episodi di mobbing;
- un report annuale al Presidente del Consiglio di Amministrazione⁶ riportante l’analisi quantitativa e qualitativa delle segnalazioni ricevute, nonché l’indicazione delle modalità con cui si è provveduto alla gestione delle stesse.

In ogni caso, non devono essere inclusi tra i destinatari di tale reportistica né i Soggetti Segnalati, né alcuna persona informata dei fatti con riferimento a qualsiasi Segnalazione gestita nel periodo di riferimento.

7. TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

La Società adotta cautele per la conservazione delle informazioni e della documentazione relativa all’identità del segnalante e ai contenuti della segnalazione ai sensi dell’art. 14 del D. Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione (es. e-mail, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documentazione allegata, ecc.) sono conservate nella Piattaforma per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre **5 anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della Procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e dei principi di liceità del trattamento.

⁶ della Società a cui è riferita la segnalazione (i.e. Mutti S.p.A. o Fiordagosto S.r.l.)



8. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

La diffusione della Procedura avviene in conformità a quanto previsto dalla normativa, attraverso una pluralità di mezzi, inclusi gli spazi di affissione sui luoghi di lavoro (i.e. bacheche) e la pubblicazione sul sito internet e nella Intranet aziendale, al fine di darne la massima diffusione possibile.

La Società, inoltre, comunica la Procedura ai dipendenti al momento dell'assunzione e intraprende iniziative di formazione del personale sulla Procedura, anche tramite attività di promozione culturale sulla disciplina del Whistleblowing.

9. GARANZIE E TUTELE

9.1 Tutela del Segnalante e tolleranza zero per le Ritorsioni

Nei confronti del Segnalante si applicano le misure di protezione previste dal capo III del D.lgs. 24/2023 ed in particolare:

- a) **Divieto di ritorsione** – il Segnalante non potrà essere destinatario di ritorsioni o misure discriminatorie in ragione della segnalazione effettuata, tali intendendosi:
- 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.



Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 L. 300/1970 o dell'art. 2 D.lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Il Segnalante destinatario di atti di discriminazione ha altresì diritto a adire l'Autorità Giudiziaria affinché adotti tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di discriminazione e la dichiarazione di nullità degli atti così adottati.

- b) **Limitazione della responsabilità** – non è punibile l'ente o la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata.
- c) **Rinunce e transazioni** – le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113 co. 4 c.c.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a: (i) le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023; (ii) i Facilitatori, le persone del medesimo Contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente; (iii) gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo del Segnalante.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare. Nello specifico, ai sensi dell'art. 21, co. 1 lett. c) del D. Lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del Segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile per gli illeciti sopramenzionati.

La disposizione si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

9.2 Tutela della Riservatezza

In caso di Segnalazione interna o esterna, è compito dei Responsabili della gestione della Segnalazione garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle



ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il D. Lgs. 24/2023, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche alle persone segnalate o comunque coinvolte e di altri soggetti diversi dal Segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del Contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, 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. 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.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Direzione Group HR, in linea con le previsioni di cui alla Sezione Quarta del Modello Organizzativo 231 ("Sistema Sanzionatorio").

9.3 Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione alle Autorità competenti, deve essere effettuato in ossequio alla normativa vigente. In applicazione del principio di minimizzazione, 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 gestione dei dati personali è limitata all'uso strettamente necessario per le finalità di gestione delle segnalazioni e di conduzione delle indagini interne finalizzate alla verifica della fondatezza e della gravità delle stesse.



PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Pag. 20/20

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies D.lgs. 196/2003 ed in particolare: *“I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, ai sensi del D.lgs. 24/2023”*.

I Segnalanti, i Soggetti Segnalati e, più in generale, qualsiasi persona coinvolta in relazione a una segnalazione sono informati, ove possibile, in merito modalità di trattamento dei propri dati personali. L'informativa privacy, disponibile all'interno della Piattaforma Whistleblowing, disciplina i diritti di accesso, rettifica e cancellazione dei dati personali.