

EM
EURMODA

PROCEDURA

“WHISTLEBLOWING”

GRUPPO EURMODA

PROCEDURA “WHISTLEBLOWING”

AI SENSI E PER GLI EFFETTI DEL D.LGS. N. 24/2023

Applicabile a far data dal 17 dicembre 2023

INDICE

| | |
|--|----|
| 1. Il quadro normativo di riferimento..... | 3 |
| 2. Definizioni..... | 3 |
| 3. Ambito di applicazione oggettivo..... | 4 |
| 4. La Segnalazione cd. “interna”..... | 6 |
| 5. La Segnalazione cd. “esterna”..... | 7 |
| 6. Composizione e funzione del Comitato..... | 8 |
| 7. Gestione della segnalazione cd. “interna”..... | 8 |
| 7.1. Verifica preliminare della Segnalazione..... | 8 |
| 7.2. Gestione e chiusura della Segnalazione..... | 9 |
| 7.3. Eventuale reportistica da parte del Comitato..... | 11 |
| 8. Misure di protezione..... | 11 |
| 9. Obblighi di riservatezza..... | 12 |
| 10. <i>Data protection</i> | 13 |
| 11. Sanzioni..... | 14 |
| 12. Disposizioni finali..... | 14 |

1. Il quadro normativo di riferimento

La presente Procedura - per cui sono state ritualmente “sentite” le organizzazioni sindacali - si applica in Eurmoda S.p.A. (la “Società”) ed ha lo scopo di implementare e/o disciplinare un sistema di segnalazioni ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il “Decreto Whistleblowing”).

Si tratta di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico e/o l’integrità dell’amministrazione pubblica e/o dell’ente privato, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Oltre che nel rispetto delle già menzionate previsioni di legge, il presente Regolamento è stato redatto tenendo conto delle disposizioni di:

- a) Codice Etico del Gruppo Eurmoda;

2. Definizioni

| | |
|--------------------------|---|
| “ANAC” | Autorità Nazionale Anticorruzione |
| “Codice Privacy” | D. Lgs. 30 giugno 2003, 196 e s.m.i. |
| “Comitato” | Organismo appositamente istituito dalla Società e destinatario / gestore della Segnalazione |
| “Decreto 231” | D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. |
| “Decreto Whistleblowing” | D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e s.m.i. |
| “Direttiva” | Direttiva (UE) n. 2019/1937 |
| “Facilitatore” | Persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di un soggetto che, avendo un legame qualificato con il Segnalante, potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione) |
| “GDPR” | Regolamento (UE) n. 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali |
| “Persona Coinvolta” | La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione |
| “Procedura” | La presente procedura di Segnalazione di Violazioni ai sensi e per gli effetti del Decreto Whistleblowing |
| “Regolamento” | Il presente regolamento del 12 dicembre 2023 che disciplina le modalità di attuazione del Decreto Whistleblowing |
| “Ritorsione” | Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato e/o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria e/o contabile e/o della divulgazione pubblica e che provoca e/o può provocare al Segnalante e/o a chi ha sporto denuncia, in via diretta od indiretta, un danno ingiusto |

| | |
|------------------------|---|
| “Segnalante/i” | Coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra cui: dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e/o rappresentanza della Società, altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.), stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti della Società |
| “Segnalazione” | La segnalazione presentata da un Segnalante secondo la presente Procedura |
| “Segnalazione Anonima” | La Segnalazione presentata da un Segnalante secondo la presente Procedura che non contenga informazioni e/o che consentano e/o potrebbero consentire, anche indirettamente, di identificare il Segnalante |
| “Società” | Eurmoda S.p.A. |
| “Soggetti Collegati” | Sono ricompresi in tale nozione: <i>(i)</i> il facilitatore, vale a dire una persona fisica che assiste il Segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo; <i>(ii)</i> le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; <i>(iii)</i> i colleghi di lavoro del Segnalante e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; <i>(iv)</i> enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo |
| “Violazione” | Violazione che può essere oggetto di una Segnalazione ai sensi del Decreto Whistleblowing |

3. Ambito di applicazione oggettivo

Ai sensi del Decreto Whistleblowing, le Violazioni che possono essere oggetto di una Segnalazione devono avere ad oggetto comportamenti, atti o omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato (*i.e.* la Società), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della Società e che consistono in:

1. illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali (così come indicati dal Decreto Whistleblowing) ovvero gli atti nazionali che costituiscano attuazione degli atti dell’Unione Europea¹, relativi ai seguenti settori:
 - a) appalti pubblici;
 - b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

¹ Come indicati nell’allegato della Direttiva.

- c) sicurezza e conformità dei prodotti;
 - d) sicurezza dei trasporti;
 - e) tutela dell'ambiente;
 - f) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - h) salute pubblica;
 - h) protezione dei consumatori;
 - i) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
 3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
 4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti 1., 2. e 3. che precedono.

È bene chiarire che la Procedura di cui al Regolamento non si applica invece a:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati dal Decreto Whistleblowing ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella Direttiva;
- c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale (a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea).

4. La Segnalazione cd. “interna”

La Segnalazione cd. “interna” (vale a dire, indirizzata direttamente alla Società) potrà essere effettuata, a scelta del Segnalante:

- a) oralmente, chiedendo - con una e-mail indirizzata a comitato@eurmodagroup.it - una specifica audizione al Comitato. In tale ipotesi, il Comitato proporrà al Segnalante un incontro e/o un appuntamento su linea telefonica non registrata, al termine del quale sarà predisposto un verbale o - nel caso di audizione solo telefonica - una trascrizione che, a seconda del caso, a conferma di quanto riportato dal Segnalante, dovrà essere debitamente sottoscritto/a dal Segnalante² stesso;
- b) in forma scritta, inviando una raccomandata cartacea con ricevuta di ritorno indirizzata a: *“Comitato Whistleblowing (RISERVATA), presso Eurmoda S.r.l., Zona Industriale, n. 114, Pederobba”*.

Fermo quanto si dirà *infra* sulla possibilità di effettuare una Segnalazione Anonima, in caso di Segnalazione cartacea si suggerisce di inserire, all’interno di una busta formato A4 (che sarà, quindi, utilizzata come “contenitore” e su cui si dovrà indicare il predetto indirizzo del destinatario), due buste di dimensioni più piccole, più precisamente (i) una prima busta, con all’esterno la dicitura *“Dati Anagrafici del Segnalante”* ed all’interno l’indicazione dei predetti dati, un indirizzo e-mail e la fotocopia di un documento di identità (la “Prima Busta”) e (ii) una seconda busta, con all’esterno la dicitura *“Segnalazione”* e all’interno l’oggetto della Segnalazione stessa.

Nell’ipotesi in cui la Segnalazione riguardi e/o possa ragionevolmente³ riguardare uno o più componenti del Comitato, il Segnalante ha facoltà di:

- 1) effettuare comunque una Segnalazione cd. “interna”, ciò:
 - a) in caso di segnalazione orale, specificando nell’oggetto/testo della e-mail con cui si effettua la richiesta, la dicitura *“Si chiede di escludere dalla presente Procedura il/la Sig./Sig.ra Mario Rossi”*⁴. In tale ipotesi, il componente e/o i

² Il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale o la trascrizione mediante propria sottoscrizione. Ove il Segnalante ritenga - per qualsivoglia ragione e/o motivo - di non sottoscrivere il verbale o la trascrizione predisposto/a dal Comitato, la Segnalazione non sarà ritenuta valida ai sensi del Decreto Whistleblowing e, dunque, la Procedura interna non sarà attivata. Resta sempre ferma la facoltà del Segnalante di procedere ad una Segnalazione attraverso canali esterni, come da paragrafo 5 del presente Regolamento.

³ Si auspica che il Segnalante non utilizzi strumentalmente e/o in modo inappropriato la facoltà di escludere uno e/o più componenti del Comitato, posto che la stessa composizione a più membri del Comitato è volta a garantire il rispetto dei principi di imparzialità, autonomia e indipendenza nel corso dell’intera Procedura.

⁴ In alternativa, ove il Segnalante non disponga del nominativo specifico della persona da escludere, è possibile indicare una dicitura più ampia, chiedendo di escludere dalla Procedura figure aziendali che abbiano diretta attinenza con una specifica funzione interessata dalla Segnalazione.

componenti del Comitato indicati dal Segnalante saranno automaticamente esclusi dal prosieguo della Procedura;

- b) parimenti, in caso di segnalazione in forma scritta, indicando sulla seconda busta, in aggiunta alla dicitura “*Segnalazione*”, la dicitura “*Si chiede di escludere dalla presente Procedura il/la Sig./Sig.ra Mario Rossi*”⁵;
- 2) effettuare, in aggiunta od alternativamente alla Segnalazione indicata al punto 1) che precede, una Segnalazione cd. “esterna” (sul punto, si veda il paragrafo 5 del Regolamento).

Ove il Segnalante ritenga preferibile effettuare una Segnalazione Anonima, potrà procedere unicamente in forma scritta, omettendo di inviare la Prima Busta e, per il resto, attenendosi alle modalità descritte nel presente paragrafo. In caso di Segnalazione Anonima, il Comitato non avrà la possibilità di contattare il Segnalante e, dunque, di richiedere chiarimenti e/o integrazioni documentali, ciò potendo incidere sull’efficacia/utilità della Segnalazione.

La Segnalazione eventualmente presentata ad un soggetto diverso dal Comitato dovrà essere trasmessa al Comitato entro e non oltre 7 giorni dalla ricezione (dandone contestuale notizia al Segnalante): in tale scenario, l’errato invio della Segnalazione ad un destinatario diverso dal Comitato potrà incidere sulla riservatezza della Segnalazione e/o del Segnalante e/o sulle tempistiche della Segnalazione stessa.

Nel rispetto dell’art. 13 del Decreto Whistleblowing, il Segnalante dovrà compiere ogni ragionevole sforzo per evitare di includere nella Segnalazione informazioni palesemente non rilevanti per la definizione della stessa.

5. La Segnalazione cd. “esterna”

Ferme l’ipotesi di Segnalazione cd. “interna” (di cui al paragrafo 4 che qui precede) e/o di iniziative presso le competenti autorità, il Segnalante ha facoltà di effettuare una Segnalazione cd. “esterna” in presenza di una delle successive condizioni⁶:

- a) canale di Segnalazione cd. “interna” non attivo e/o non conforme ai requisiti del Decreto Whistleblowing;
- b) Segnalazione cd. “interna” già effettuata ma che non ha avuto un seguito;
- c) “*fondati motivi*” di ritenere che una Segnalazione cd. “interna” non avrebbe seguito (ad esempio, ove ricorra una ipotesi di “conflitto di interessi”) o esporrebbe il Segnalante ad un rischio di ritorsione;

⁵ In alternativa, ove il Segnalante non disponga del nominativo specifico della persona da escludere, è possibile indicare una dicitura più ampia, chiedendo di escludere dalla Procedura figure aziendali che abbiano diretta attinenza con una specifica funzione interessata dalla Segnalazione.

⁶ La casistica è indicata dall’art. 6 del Decreto Whistleblowing.

d) Segnalazione avente ad oggetto un “*pericolo imminente o palese per il pubblico interesse*”⁷.

Per effettuare una Segnalazione cd. “esterna”, il Segnalante dovrà rivolgersi all’ANAC⁸ e seguire le indicazioni operative fornite sulla piattaforma informatica presso il sito web <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> (ultimo accesso il 12 dicembre 2023).

Nel rispetto dell’art. 13 del Decreto Whistleblowing, il Segnalante dovrà compiere ogni ragionevole sforzo per evitare di includere nella Segnalazione informazioni palesemente non rilevanti per la definizione della stessa.

6. Composizione e funzione del Comitato

La Società ha ritenuto opportuno creare appositamente un Comitato che sia il destinatario della Segnalazione e che gestisca l’intera Procedura. Tale scelta aziendale di un organismo interno composto da più membri è volta a tutelare al meglio il Segnalante e l’intera Procedura, nonché a garantire al meglio l’applicazione dei principi di autonomia, imparzialità ed indipendenza di cui al Decreto Whistleblowing.

Il Comitato è composto dai seguenti n. 3 membri interni alla Società:

- Amministratore con deleghe di gestione (Sig. Simone Bragagnolo);
- Responsabile HR;
- Reporting and Consolidation Manager.

Qualora la Segnalazione indichi un componente del Comitato quale Persona Coinvolta ovvero sia la stessa Persona Coinvolta e/o lo stesso Comitato ad aver successivamente individuato tale rischio di coinvolgimento - anche indiretto - nella Violazione, la Persona Coinvolta sarà esclusa dal Comitato con riferimento alla sola Segnalazione⁹.

7. Gestione della segnalazione cd. “interna”

7.1. Verifica preliminare della Segnalazione

Una volta ricevuta la Segnalazione cd. “interna” in una delle modalità di cui al paragrafo 4 che precede, il Comitato:

⁷ Corsivo dall’art. 6 del Decreto Whistleblowing.

⁸ Per ulteriori informazioni, consultare la pagina web <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> (ultimo accesso il 12 dicembre 2023).

⁹ È fatta salva la diversa ipotesi di sospensione - temporanea come definitiva - del singolo membro dal Comitato in presenza di indizi e/o elementi che facciano venir meno i requisiti di “onorabilità” come membro del Comitato.

- a) entro 7 giorni dalla data di ricezione, invia al Segnalante - a mezzo e-mail ordinaria - un avviso di ricevimento della Segnalazione¹⁰;
- b) a seguire, svolge un esame preliminare dei contenuti della Segnalazione (ove opportuno, anche con l'ausilio consulenti esterni) per valutarne l'attinenza con il Decreto Whistleblowing e, all'esito di tale analisi:
 - 1) se la Segnalazione è attinente, il Comitato la prende in carico e prosegue la Procedura;
 - 2) se la Segnalazione non è attinente/ammissibile/procedibile, il Comitato archivia la Segnalazione dandone adeguata e motivata¹¹ comunicazione¹² - a mezzo e-mail ordinaria - al Segnalante.

In caso di Segnalazione palesemente infondata e/o basata su informazioni e/o documenti alterati e/o falsi ovvero effettuata in malafede e/o caratterizzata da un intento meramente utilitaristico e/o persecutorio e/o diffamatorio del Segnalante nei riguardi delle persone segnalate, il Comitato potrà rappresentare alle funzioni aziendali competenti l'opportunità di avviare un eventuale procedimento disciplinare - ai sensi di legge come del CCNL applicabile - nei confronti del Segnalante.

Qualora la Società riceva informazioni manifestamente non rilevanti o che si rivelino tali nel corso della gestione della Segnalazione, provvederà alla loro immediata cancellazione.

7.2. Gestione e chiusura della Segnalazione

Ove non archiviata, la Segnalazione viene dunque gestita dal Comitato secondo la Procedura.

In particolare, il Comitato:

- a) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e - se necessario - richiede a quest'ultimo integrazioni sia di informazioni che documentali (ciò anche nell'ipotesi di fatti e/o condotte che siano proseguite nel tempo);
- b) fa in modo di dare "*diligente seguito*" alla Segnalazione (art. 5 Decreto Whistleblowing), ciò anche:

¹⁰ Salvo si tratti di una Segnalazione Anonima, per la quale - in assenza di recapiti del Segnalante - non sarà possibile inviare tale avviso di ricevimento.

¹¹ Tra le possibili motivazioni dell'archiviazione, vi sono - a titolo esemplificativo e non esaustivo - (i) la manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate; (ii) l'accertato contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero la Segnalazione corredata da documentazione non appropriata e/o inconferente tale da non consentire di comprendere il contenuto stesso della Segnalazione; (iii) la produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione; (iv) la Segnalazione effettuata da un soggetto che, alla luce del Decreto Whistleblowing, non è ricompreso tra i possibili Segnalatori.

¹² Sempre salvo si tratti di una Segnalazione Anonima, per la quale - in assenza di recapiti del Segnalante - non sarà possibile inviare tale avviso di ricevimento.

- 1) effettuando le opportune indagini interne, con la migliore collaborazione tra i componenti del Comitato;
 - 2) coinvolgendo - se del caso - una o più funzioni interne alla Società e/o consulenti esterni specializzati;
 - 3) chiedendo chiarimenti e/o informazioni e/o documentazione alla Persona Coinvolta;
- c) fornisce riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione¹³, rappresentando, all'esito delle attività svolte dal Comitato:
- 1) l'archiviazione della Segnalazione, indicandone le ragioni che hanno condotto a tale scelta. Anche in tale ipotesi, se nel corso delle attività del Comitato la Segnalazione si è rivelata palesemente infondata e/o basata su informazioni e/o documenti alterati e/o falsi ovvero effettuata in malafede e/o caratterizzata da un intento meramente utilitaristico e/o persecutorio e/o diffamatorio del Segnalante nei riguardi delle persone segnalate, il Comitato potrà rappresentare alle funzioni aziendali competenti l'opportunità di avviare un eventuale procedimento disciplinare - ai sensi di legge come del CCNL applicabile - nei confronti del Segnalante;
 - 2) la fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
 - 3) ove la fattispecie richieda un periodo di indagine/verifica superiore rispetto ai 3 mesi, il Comitato fornirà entro tale termine un mero aggiornamento al Segnalante sullo stato di avanzamento della Procedura, salvo che il Segnalante sia rimasto anonimo.

Nell'ipotesi specifica di accertata Violazione, il Comitato potrà:

- a) procedere ad instaurare un procedimento, anche di natura disciplinare, nei confronti della Persona Coinvolta, ciò nel rispetto della normativa applicabile, della contrattazione collettiva;
- b) in caso di denunce da parte di soci della Società ex art. 2408 cod. civ., concordare con il Collegio Sindacale eventuali iniziative da intraprendere anche prima della chiusura della Procedura;
- c) definire - anche di concerto con la funzione aziendale interessata dalla Violazione - un eventuale *action plan* necessario per ridurre il rischio che la Violazione possa ripetersi in futuro, provvedendo altresì affinché sia effettuato un maggior controllo/monitoraggio in merito.

¹³ In mancanza di avviso di ricezione, il termine di tre mesi decorre dalla scadenza del primo termine di 7 sette giorni dalla ricezione della Segnalazione.

Fermo il più rigoroso rispetto delle previsioni in materia di GDPR e Codice Privacy, il Comitato conserva le informazioni e/o la documentazione relativa alla Procedura in uno specifico dossier cartaceo/informatico per un periodo massimo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura. È fatta salva la conservazione dei suddetti documenti per un periodo superiore in relazione a eventuali richieste della pubblica autorità.

7.3. Eventuale reportistica da parte del Comitato

Ai fini interni e su richiesta del Consiglio di Amministrazione della Società, il Comitato potrà essere tenuto a predisporre - nel rispetto degli obblighi di riservatezza - un report riepilogativo delle Segnalazioni ricevute e delle misure adottate in esecuzione degli obblighi di cui al Decreto Whistleblowing.

8. Misure di protezione

A tutela del Segnalante come dei Soggetti Collegati¹⁴, il Decreto Whistleblowing prevede un generale divieto di Ritorsione (che sia, naturalmente, correlata alla Segnalazione) a condizione che:

- a) al momento della Segnalazione, il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla Violazione siano vere e rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- b) la Segnalazione sia stata effettuata in buona fede ed in conformità con la Procedura.

Ove sussistano le condizioni appena menzionate, sono applicabili al Segnalante - come ai Soggetti Collegati - specifiche misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing, tra cui:

- a) la nullità degli atti¹⁵ assunti in violazione del divieto di Ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;

¹⁴ Il Segnalante come il Soggetto Collegato hanno sempre la possibilità di rappresentare direttamente all'ANAC eventuali Ritorsioni che si ritengano subite (in caso di Ritorsioni commesse nel contesto lavorativo, l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza).

Le misure di protezione si applicano anche in caso di Segnalazione Anonima, laddove il Segnalante sia successivamente identificato e, dunque, cessa di essere anonimo.

¹⁵ L'art. 17 del Decreto Whistleblowing indica le fattispecie che potrebbero costituire un esempio di Ritorsione, tra cui: (a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; (b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; (c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; (d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; (e) le note di merito negative o le referenze negative; (f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; (g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; (h) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; (i) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; (l) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; (m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi (n) l'inserimento in elenchi impropri (sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale) che possa comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; (o) l'annullamento di una licenza o di un permesso; (p) la

- b) diverse misure di sostegno, incluse informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- c) limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di Violazioni coperte da obbligo di segreto¹⁶ o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona Coinvolta o denunciata¹⁷;
- d) salvo il fatto costituisca reato, limitazioni di responsabilità per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- e) specifiche sanzioni (riportate nel paragrafo 11 che segue).

Salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing, il Segnalante (che, per inciso, è sempre tenuto ad effettuare una Segnalazione in buona fede) può essere civilmente responsabile dei contenuti della Segnalazione e/o - qualora la Segnalazione integri il reato di calunnia e/o di diffamazione e/o altre fattispecie di reato - penalmente responsabile, ciò anche quando atti od omissioni non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

9. Obblighi di riservatezza

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing, si ricorda che (i) le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse; (ii) l'identità e riservatezza del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a soggetti diversi dal Comitato¹⁸ (espressamente autorizzato a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy).

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

- a) nel procedimento penale: l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.;
- b) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti: l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;

richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici; (q) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

¹⁶ Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa.

¹⁷ Ciò se al momento della rivelazione (o diffusione) vi sono fondati motivi per ritenere che la stessa sia necessaria per svelare la Violazione e la Segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia all'autorità giudiziaria (*cf.* art. 20 del Decreto Whistleblowing).

c) nel procedimento disciplinare:

- 1) 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;
- 2) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Qualora il Segnalante neghi il proprio consenso, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o perseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

10. *Data protection*

Per quanto di competenza e/o responsabilità della Società, la Procedura sarà effettuata nel rispetto delle previsioni del GDPR e del Codice Privacy.

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

Ai Segnalanti devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di

contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

11. Sanzioni

Il Decreto Whistleblowing prevede espressamente l'applicabilità di sanzioni pecuniarie (irrogate dall'ANAC, per un valore da Euro 10.000 ad Euro 50.000) in capo a chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- a) atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- b) ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- c) violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- d) mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Il Segnalante è poi passibile di sanzione disciplinare laddove si accerti in capo al medesimo: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria, ovvero (ii) la responsabilità civile¹⁹, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

12. Disposizioni finali

La presente Procedura è accessibile presso il sito internet della Società, nell'apposita sezione "Whistleblowing" www.eurmodagroup.it.

Le informazioni sulla Procedura sono poi rese disponibili anche in fase di assunzione presso la Società.

La Società valuterà l'opportunità di iniziative di formazione e/o sensibilizzazione del personale in materia di *whistleblowing*.

Pederobba, 17 dicembre 2023

¹⁹ Ai sensi del Decreto Whistleblowing, in caso di responsabilità civile del Segnalante è prevista anche la possibile applicazione di sanzioni pecuniarie da parte dell'ANAC in un valore ricompreso tra Euro 500 ed Euro 2.500.

CONSAPEVOLEZZA

AUTENTICITA

EM
EURMODA

COMPLETEZZA

IDENTITA'