



Procedura di Grievance

ICAM S.p.A.

Data: 31 gennaio 2025

Oggetto: linee guida per l'elaborazione e il trattamento delle Segnalazioni di Grievance

Indice

1	Scheda del documento.....	3
2	Premessa.....	3
3	Obiettivi e criteri generali.....	4
4	Principi generali, ambito di applicazione oggettivo e soggettivo.....	4
	4.1 Ambito di applicazione oggettivo.....	4
	4.2 Ambito di applicazione soggettivo.....	5
5	Canali di segnalazione.....	5
6	Gestione delle Segnalazioni.....	5
	6.1 Comitato Grievance.....	5
	6.2 Invio della Segnalazione.....	6
	6.3 Istruttoria e accertamento della Segnalazione.....	7
7	Tutela e protezione della persona segnalante.....	9
8	Provvedimenti disciplinari e altre iniziative.....	10
9	Trattamento dei dati personali.....	11

1 Scheda del documento

Tipologia documento	Procedura
Anno di prima emissione	2024
Perimetro di applicazione	ICAM S.p.A.
Redatto da	Ufficio Sostenibilità ICAM S.p.A.
Validato da	Ufficio Legale ICAM S.p.A.
Approvato da	CdA
Emissione (Pubblicazione)	16.12.2024
Documentazione correlata	Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, Codice Etico e Codice di Condotta Fornitori di Cacao
Fonti normative	D. Lgs. 24 del 2023 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

2 Premessa

ICAM S.p.A. (di seguito anche “la Società”) svolge la propria attività nel rispetto delle leggi, regolamenti e normative esterne ed interne, comprese linee guida e *standard*, sia nazionali sia internazionali.

La Società intende favorire la diffusione di una cultura aziendale improntata alla legalità, caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance* definendo quindi adeguati strumenti volti a prevenire, scoprire e comunicare condotte illecite e/o comunque poste in essere in violazione dei principi etici.

In particolare, la Società ha nel tempo sviluppato una procedura di Grievance – anche ai sensi della UN Guiding Principles on Business and Human Rights - con l’obiettivo di offrire ai dipendenti e a tutti gli stakeholder una modalità chiara, trasparente e sicura per segnalare qualsiasi tipo di disservizio, disaccordo, comportamento illecito o preoccupazione, inclusi ma non limitati a violazioni di diritti umani, condizioni di lavoro non sicure o inadeguate, discriminazioni di ogni tipo, molestie sul posto di lavoro, pratiche ingiuste, nonché problematiche legate alla tutela dell’ambiente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: violazione delle normative ambientali, inquinamento, gestione inadeguata dei rifiuti o altri comportamenti aziendali che possano danneggiare l’ambiente o compromettere la salute e sicurezza dei lavoratori e delle comunità locali) che, anche solo potenzialmente, risultano contrari alla legge, alle procedure aziendali interne o ai principi etici stabiliti dalla Società e comunicati agli stakeholder attraverso Policy, Regolamenti e Codici di Condotta, e che rechino danno – anche potenziale – al Segnalante.

La procedura consente di comunicare tali problematiche senza timore di ritorsioni, garantendo una gestione equa e imparziale delle segnalazioni. La Società si impegna a trattare ogni segnalazione con la massima riservatezza e a proteggere i segnalanti da eventuali ritorsioni, assicurando che tutte le segnalazioni siano esaminate tempestivamente e in modo appropriato nell’intento di garantire un ambiente di lavoro conforme agli standard di legalità, responsabilità, rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori e protezione dell’ambiente.

La gestione delle segnalazioni di Grievance avviene con l’obiettivo di assicurare un ambiente di lavoro in cui i diritti di tutti i lavoratori siano rispettati, prevenendo atti di discriminazione, molestie, violazioni ambientali o altre pratiche che possano compromettere l’integrità, la dignità e il benessere dei dipendenti e delle comunità circostanti.

Inoltre, i protocolli aziendali e i presidi di controllo definiti dalla Società hanno la finalità di eliminare o minimizzare i rischi di commissione di reati o violazioni, con particolare attenzione alle aree e alle attività aziendali che potrebbero essere più esposte a comportamenti non leciti, non etici, danneggiamenti ambientali o violazioni delle normative ambientali. La Società considera fondamentale l'impegno a garantire condizioni di lavoro e rapporti commerciali giusti, sicuri e rispettosi dei diritti umani, nonché un rispetto attivo per l'ambiente, in conformità con le procedure interne e le leggi vigenti.

Si precisa che la procedura di Grievance adottata dalla Società capogruppo ICAM S.p.A. integra anche il modello di Grievance già in uso dalla filiale Ugandese. Il sistema di gestione delle segnalazioni di Grievance a livello di gruppo prevede e include la possibilità di seguire il modello specifico della filiale Ugandese, riconoscendo l'importanza di un approccio locale che rispetti le peculiarità e le normative del contesto.

E' previsto un coordinamento continuo tra i Comitati responsabili di gestire le segnalazioni della capogruppo e della filiale Ugandese. Questo coordinamento garantisce che tutte le segnalazioni vengano trattate in modo coerente e tempestivo, secondo una metodologia condivisa, pur rispettando le specificità locali.

3 Obiettivi e criteri generali

La presente procedura ha l'obiettivo di regolamentare il processo di gestione di segnalazioni che vengano poste all'attenzione della Società secondo le modalità infra descritte in relazione a fatti o circostanze di fatto utili per accertare l'eventuale commissione di violazioni.

4 Principi generali, ambito di applicazione oggettivo e soggettivo

4.1 Ambito di applicazione oggettivo

Ai fini della presente Procedura, sono considerate "Segnalazioni Grievance" le Segnalazioni relative a violazioni e timori nella sfera della Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) che consistono in **un rischio per sé stessi o per il proprio gruppo di appartenenza**:

- 1) **Violazioni di diritti umani**: lavoro forzato e traffico di essere umani, discriminazioni basate su razza-etnia-genero-religione-orientamento sessuale-disabilità o altre caratteristiche personali, rispetto della dignità della persona e trattamento disumano o degradante;
- 2) **Lavoro minorile**: coinvolgimento dei minori in violazione delle definizioni ILO e leggi locali in merito ad età minima, orari e lavori pericolosi;
- 3) **Equità di genere**: discriminazione, pari opportunità e diritto alla partecipazione attiva;
- 4) **Condizioni di lavoro inadeguate**: ambienti di lavoro insicuri, pericolosi o non conformi agli standard di sicurezza, pratiche di lavoro che non rispettano le normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ore di lavoro eccessive, salari non equi o non conformi ai contratti collettivi, assenza di periodi di riposo o ferie, violazioni delle normative in materia di protezione e salute sul lavoro come l'esposizione a sostanze tossiche, inquinanti, o altre condizioni dannose per la salute, violazioni della libertà di associazione e del diritto di contrattazione collettiva;
- 5) **Diritti delle popolazioni e delle Comunità locali**: come il rispetto delle tradizioni e dei diritti sulla terra, della fertilità del suolo e dell'integrità dell'habitat, dei diritti di accesso all'acqua, al cibo e alle risorse essenziali, diritto ad auto-determinarsi e alla conservazione;
- 6) **Discriminazione e molestie**: molestie sessuali, morali, psicologiche, verbali o fisiche nei confronti di dipendenti, collaboratori o altri stakeholder; discriminazioni legate a razza, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche o altre caratteristiche personali; abusi di potere, intimidazioni o atteggiamenti che creano un ambiente ostile o pericoloso;
- 7) **Violazioni e impatti ambientali**: inquinamento ambientale, come la contaminazione dell'aria, dell'acqua o del suolo, gestione inadeguata dei rifiuti, inclusi rifiuti pericolosi o non conformi alle normative di stabilimento, abuso delle risorse naturali, come l'uso eccessivo di acqua o di energia non rinnovabile, utilizzo imprudente di input chimici, violazione delle normative e delle buone prassi relative alla protezione delle foreste e della biodiversità, contrasto del cambiamento climatico o dell'inquinamento acustico;
- 8) **Violazioni delle normative aziendali** non conformità alle politiche interne in materia di etica, fiscalità, privacy, e altre normative aziendali;

- 9) **Altre violazioni etiche e legali:** qualsiasi altra violazione delle leggi, regolamenti, principi etici o delle politiche aziendali.

In ogni caso, si ricorda che qualsiasi Segnalazione venga trasmessa tramite i canali di segnalazione di cui alla presente Procedura, sarà comunque tenuta in considerazione nei limiti della rilevanza e verificabilità della stessa.

4.2 Ambito di applicazione soggettivo

La presente Procedura è disponibile a tutti i potenziali portatori di interesse che vengano a conoscenza delle violazioni sopra descritte.

A tal fine, è oggetto di pubblicazione sul sito Internet <https://www.icamcioccolato.com/it/>.

5 Canali di segnalazione

I destinatari della presente Procedura di Grievance possono effettuare segnalazioni di violazioni o comportamenti scorretti tramite i canali di seguito indicati in ottemperanza all'impegno della Società di garantire un sistema di segnalazione inclusivo e accessibile a tutti.

- a) **piattaforma online** accessibile dalla pagina <https://icamcioccolato.whistleblowing.it/>, attraverso la quale si verrà indirizzati ad una piattaforma web che consente l'accesso – oltre che al canale di segnalazione Whistleblowing, anche all'autonomo canale di segnalazione **Grievance**, e si potranno effettuare:
- **segnalazioni in forma scritta**, compilando il questionario e seguendo le indicazioni presenti in piattaforma. Questo strumento offre le più ampie garanzie di riservatezza per il Segnalante;
 - **segnalazioni in forma orale**, chiedendo di fissare un colloquio di persona o telefonico.



- b) **indirizzo mail dedicato:** grievance@icamcioccolato.it per inviare segnalazioni in formato elettronico.

Il **personale aziendale** on the field può agevolare l'accesso ai canali, con particolare attenzione ai Segnalanti con difficoltà di comunicazione (es. disabilità cognitive, differenze linguistiche, analfabetismo).

6 Gestione delle Segnalazioni

6.1 Comitato Grievance

Il Comitato Grievance (di seguito anche "Comitato") è un gruppo multidisciplinare in grado di trattare le segnalazioni con equità, trasparenza e competenza, valutando le segnalazioni in base alla probabilità e all'impatto potenziale dei rischi, attribuendo la massima priorità alle violazioni dei diritti umani.

Il Comitato è composto dalle seguenti figure: Responsabile di Sostenibilità, Responsabile HR, Legal.

Il Comitato si riserva il diritto di coinvolgere, ove necessario, esperti interni o esterni o altre figure professionali competenti per valutare adeguatamente la segnalazione ricevuta. In tali casi, la condivisione delle informazioni avverrà nel pieno rispetto della privacy e della confidenzialità del Segnalante, in conformità alle vigenti normative sulla protezione dei dati.

I componenti del Comitato di Grievance delle segnalazioni ricevono formale incarico come soggetti Gestore dei canali di segnalazione Grievance che comprende anche la lettera di designazione ed attribuzione di funzioni e compiti ai soggetti incaricati del trattamento ex artt. 29 Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e 2-quaterdecies D. Lgs. n. 196/2003 (anche "Codice Privacy"). La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali di cui alla Segnalazione, con riferimento ai quali la Società è Titolare del trattamento ex art. 4 par. 1 n. 7) GDPR.

Nel caso in cui siano ricevute Segnalazioni riguardanti uno dei componenti del Comitato, le suddette Segnalazioni saranno gestite estromettendo dalle verifiche il componente interessato dal contenuto della Segnalazione.

6.2 Invio della Segnalazione

La persona Segnalante trasmette la Segnalazione non appena venga a conoscenza dei fatti che intende denunciare utilizzando uno dei seguenti canali, a seconda della modalità preferita:

- tramite la compilazione guidata sulla piattaforma: è previsto un questionario con domande, aperte e chiuse, che permetteranno al Comitato di Grievance di approfondire l'oggetto della stessa, al fine di ridurre a casi residuali la necessità di contatto diretto tra il Comitato e la persona Segnalante stessa. La piattaforma consente, altresì, di effettuare l'*upload* della documentazione che la persona Segnalante ritiene opportuno portare all'attenzione del Comitato a supporto della propria segnalazione. In ogni caso, la piattaforma consente alla persona Segnalante di accedere al portale tutelando la riservatezza dei propri dati identificativi;
- tramite la richiesta di colloquio sulla piattaforma: il Comitato ricontatterà il Segnalante per raccogliere la segnalazione;
- tramite l'indirizzo e-mail dedicato: è possibile inviare una segnalazione scritta, anche allegando documentazione di supporto.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione salvo che non si tratti di segnalazione anonima – con indicazione dell'eventuale ruolo all'interno dell'azienda ovvero la società o l'ente presso cui si svolge la propria attività lavorativa, nonché il consenso - o meno - ad utilizzare, fin da subito o in un momento successivo, l'identità dello stesso nelle attività di verifica e quindi rivelare l'identità dello stesso a soggetti diversi dai componenti del Comitato Gestore;
- le generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di Segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- l'indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti oggetto della Segnalazione;
- l'inserimento in allegato di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro in merito alla sussistenza dei fatti segnalati.

In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni offrano il maggior numero di elementi di fatto che consentano al Comitato di effettuare le dovute verifiche.

La piattaforma di segnalazione adottata, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate come previsto dall'art. 32 GDPR, residente sul *server* di un soggetto terzo, prevede una registrazione riservata e l'utilizzo della crittografia. Il fornitore della piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati *ex art. 28 GDPR* con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite dalla Società Titolare del trattamento, anche in caso di sub-affidamenti.

La piattaforma utilizzata permette l'archiviazione delle segnalazioni e della documentazione allegata in modalità informatica e crittografata nonché in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali. I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge.

Al termine della procedura di segnalazione la piattaforma fornisce alla persona Segnalante un codice a sedici cifre che permetterà allo stesso di accedere al sistema e alla propria Segnalazione per:

- monitorarne lo stato di avanzamento;
- integrare la propria Segnalazione con ulteriori elementi fattuali o altra documentazione;
- richiedere un contatto diretto o incontro con il Comitato avviando anche un eventuale scambio di richieste e informazioni.

La piattaforma consente al Comitato di continuare a dialogare in forma riservata con la persona Segnalante e di richiedere ulteriori elementi di dettaglio, qualora la Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata.

Nel caso in cui la persona Segnalante scelga di ricorrere al canale di segnalazione interno in forma orale, l'interessato dovrà accedere in piattaforma e, nella sezione "Scelta del canale di segnalazione", potrà optare per la richiesta di colloquio per segnalazione orale.

La persona Segnalante non è tenuta ad esplicitare il proprio nominativo ma deve indicare un recapito mail o telefonico al quale essere contattato.

Nel caso in cui la persona Segnalante scelga di ricorrere a un canale di segnalazione diverso dalla piattaforma online, come l'indirizzo e-mail dedicato, la segnalazione sarà comunque trattata con la stessa attenzione alla riservatezza e sicurezza. In particolare, la persona Segnalante potrà allegare eventuale documentazione di supporto. Il Comitato risponderà e interagirà tramite lo stesso canale, assicurando che le informazioni siano gestite in conformità con la normativa sulla privacy.

Anche in questi casi, la persona Segnalante non è tenuta a fornire il proprio nominativo, ma deve comunque indicare un recapito, preferibilmente un indirizzo email o telefonico, per poter essere contattata dal Comitato, se necessario. La riservatezza dei dati identificativi sarà sempre garantita, indipendentemente dal canale scelto.

6.3 Istruttoria e accertamento della Segnalazione

a. Ricezione della segnalazione

Il Comitato analizza le segnalazioni pervenute e qualora la segnalazione:

- abbia contenuto preciso, circostanziato e verificabile, rilascia avviso di ricevimento della stessa al segnalante e provvede ad avviare la relativa istruttoria; diversamente, qualora la segnalazione abbia contenuto non circostanziato e/o non verificabile e il Segnalante non fosse raggiungibile per fornire le necessarie integrazioni, provvede ad archiviare la segnalazione;
- abbia ad oggetto fatti che - seppur riguardanti le tematiche Grievance – rientrino anche nell'ambito di applicazione della normativa in materia di whistleblowing, provvede a trasmetterla al Comitato Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing affinché lo stesso provveda a valutarne l'eventuale rilevanza ai sensi del D.Lgs. 24/2023. Nel caso in cui tale verifica abbia esito positivo, la Segnalazione sarà gestita ai sensi della Procedura di Gestione delle Segnalazioni whistleblowing, valutando di volta in volta l'opportunità di un coordinamento e sinergia tra i due Comitati.

Laddove una Segnalazione sia presentata ad un terzo soggetto, con canali o in forme diverse da quelle previste dalla presente Procedura, questi è tenuto all'inoltro della stessa al Comitato.

Le segnalazioni ricevute dal Comitato Grievance di ICAM Uganda saranno sempre condivise con il Comitato Grievance di ICAM S.p.A. per una valutazione circa la loro rilevanza, gli eventuali impatti significativi per il GRUPPO ICAM (e.g. danni reputazionali e/o economico-finanziari) e le possibili azioni da avviare, in aggiunta all'ordinario processo di gestione della Segnalazione in capo alla Società ricevente.

b. Istruttoria

Il Comitato dà diligente seguito alla Segnalazione, svolgendo l'attività istruttoria di verifica della fondatezza con pieno accesso a qualsiasi informazione e documentazione necessaria per lo svolgimento del compito.

Ai fini dell'attività di verifica, il Comitato potrà avvalersi di competenze specifiche conferendo mandato di approfondimento ad uffici interni e/o a soggetti terzi, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del Segnalante o al contenuto della Segnalazione;
- omettere qualsiasi informazione relativa alla persona coinvolta, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati (nel caso di soggetti esterni, detto obbligo dovrà essere formalizzato).

Nelle ipotesi in cui per ragioni istruttorie si renda necessario rendere edotti del contenuto della Segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata altri soggetti, il Comitato provvede ad oscurare i dati personali del Segnalante, nonché degli altri soggetti la cui identità deve essere riservata (quali, la persona coinvolta, le altre persone menzionate nella Segnalazione).

Inoltre, nell'ambito dell'istruttoria il Comitato deve:

- mantenere le interlocuzioni con la persona Segnalante e richiedere a questo eventuali integrazioni;
- sentire, se necessario, la/le persona/e direttamente coinvolta/e o eventuali testimoni e persone informate, oralmente o mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.
- concludere le verifiche tracciando le motivazioni nei casi di archiviazione della Segnalazione;

In ogni caso le generalità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non verranno rivelate dal Comitato senza il consenso della persona Segnalante al fine di proteggerlo da possibili ritorsioni o discriminazioni.

La persona Segnalante ha la facoltà di chiedere aggiornamenti o riscontri sulla propria Segnalazione utilizzando i canali informativi di cui al precedente paragrafo 5. Il diniego a fornire informazioni deve essere motivato.

Le attività di cui sopra saranno condotte anche nei casi in cui la Segnalazione inviata sia anonima, a condizione che questa sia sufficientemente circostanziata e precisa da consentire lo svolgimento dell'attività istruttoria da parte del Comitato. In caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata.

c. Chiusura della segnalazione

All'esito dell'istruttoria, il Comitato valuta l'adozione di uno o più dei seguenti provvedimenti:

- archiviazione della Segnalazione per insufficienza di elementi di prova o irrilevanza fatti segnalati;
- adozione di misure volte a mitigare o eliminare i rischi identificati, intervenendo tempestivamente per porre rimedio agli eventuali danni causati dalla violazione o dalla situazione segnalata, coinvolgendo eventuali terze parti corresponsabili. Ciò potrà includere il risarcimento dei danni a persone o entità coinvolte, il ripristino della situazione preesistente, nonché l'implementazione di azioni migliorative per prevenire o mitigare il ripetersi di simili situazioni in futuro;
- azioni correttive e/o disciplinari: il Comitato può raccomandare o adottare misure correttive per sanare la situazione segnalata, comprese uso della leva contrattuale, commerciale e finanziaria nonché azioni disciplinari nei confronti dei soggetti responsabili, qualora emergano violazioni delle politiche aziendali, delle normative interne o delle leggi applicabili;
- miglioramenti organizzativi e/o procedurali: qualora la Segnalazione riguardi lacune nei processi o nelle procedure aziendali, il Comitato potrà suggerire o avviare azioni di miglioramento, revisionando o introducendo nuove procedure, sistemi di controllo o formazione per prevenire il ripetersi della violazione;
- piani sensibilizzazione: nel caso in cui la Segnalazione metta in evidenza un rischio o una debolezza strutturale, il Comitato potrà proporre piani di azioni preventivi per sensibilizzare l'organizzazione, implementare campagne di formazione e rafforzare la cultura della compliance;
- segnalazione alle autorità competenti: se la Segnalazione riguarda un illecito o una violazione che esula dalla competenza della Società o richiede l'intervento delle autorità competenti (in caso di reato o violazioni gravi), il Comitato procederà a informare le autorità competenti in conformità alle leggi applicabili.

In particolare, il Comitato, nel rispetto della normativa in materia, comunica gli esiti degli accertamenti svolti sulle Segnalazioni ricevute, laddove necessarie, verso le funzioni competenti. A titolo esemplificativo, nel caso di iniziative disciplinari da intraprendere nei confronti dei lavoratori dipendenti, sarà coinvolto il Datore di Lavoro e la funzione HR.

Inoltre, nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Comitato ha facoltà di coinvolgere altri soggetti terzi (ad es. il Responsabile della Funzione in cui si è verificato il fatto, Funzione Legale, responsabile dell'unità organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale) competenti per la valutazione ed eventuale adozione di ulteriori azioni o provvedimenti conseguenti.

Infine, il Comitato informa la persona Segnalante in merito al seguito che la Segnalazione da lui effettuata abbia avuto, di regola con il medesimo canale con cui la stessa era stata inoltrata.

d. Conservazione della documentazione

La Segnalazione e la relativa documentazione (registrazioni, verbali, documentazione raccolta etc.) saranno conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa nella piattaforma in cui è stata effettuata la Segnalazione.

Nel caso di segnalazioni ricevute tramite altri canali, come l'indirizzo mail dedicato, la documentazione raccolta (ad esempio trascrizioni delle chiamate, e-mail...) sarà conservata in modalità sicura e, ove necessario, archiviata in formato elettronico, per un periodo che non potrà eccedere quello strettamente necessario per la gestione della segnalazione stessa. La conservazione di tale materiale avverrà sempre nel rispetto della privacy e della riservatezza del Segnalante.

In ogni caso, tutti i dati raccolti, indipendentemente dal canale utilizzato, saranno trattati in conformità alla normativa sulla protezione dei dati (GDPR) e saranno accessibili esclusivamente ai soggetti autorizzati per le finalità di gestione della Segnalazione.

I dati personali raccolti ed aventi ad oggetto esclusivamente tematiche Grievance saranno conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e, in ogni caso, per un massimo di due anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Al termine del periodo di conservazione la piattaforma prevede l'automatica cancellazione delle Segnalazioni inserite una volta decorso il tempo stabilito, mentre in tutti gli altri casi i dati e i documenti saranno distrutti o anonimizzati.

Nel caso in cui i dati personali raccolti abbiano ad oggetto fatti che rientrino anche nell'ambito di applicazione della normativa in materia di whistleblowing, troveranno applicazione i termini previsti dal Dlgs. 24/2023 (si veda la relativa Procedura)

7 Tutela e protezione della persona segnalante

In tutte le fasi inerenti all'accertamento dei fatti segnalati, la Società assicura la tutela della persona Segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire o comportamenti discriminatori adottati in ragione della Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.).

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione. La tutela, oltre che alla persona Segnalante, è estesa ad eventuali facilitatori, ai colleghi che hanno uno stabile legame affettivo, ai colleghi che hanno rapporto abituale e corrente con la persona Segnalante, agli enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nelle seguenti fasi del rapporto lavorativo:

- a) quando il rapporto giuridico (ad es. rapporto di lavoro subordinato, di collaborazione, di consulenza, di fornitura etc.) non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La protezione è estesa ai casi di segnalazione effettuata in forma anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata.

Costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità

economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'onere di dimostrare che tali condotte od atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti della persona Segnalante, correlabili alla Segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le persone che hanno subito ritorsioni hanno diritto ad essere reintegrate nel loro posto di lavoro.

8 Provvedimenti disciplinari e altre iniziative

Un sistema di Grievance efficace deve prevedere determinate sanzioni nei confronti delle persone coinvolte in caso di accertamento delle violazioni o illeciti loro attribuiti, nonché nei confronti della persona Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, nei confronti del Comitato nel caso di mancato rispetto della presente Procedura, oltre che nei confronti di tutti coloro i quali, a vario titolo, dovessero violare gli obblighi di riservatezza e i divieti di ritorsione posti a tutela della persona Segnalante.

Pertanto, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare vigente, sono passibili di sanzione i seguenti comportamenti:

- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della Segnalazione;
- commissione di ritorsioni;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla Segnalazione;
- violazione obbligo riservatezza;

La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti della persona Segnalante in ambito disciplinare e lo tutela in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia».

La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei casi di:

- responsabilità penale accertata della persona Segnalante, anche con sentenza di primo grado, nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice civile».
- responsabilità civile della persona Segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra

Con riferimento agli ultimi due comportamenti indicati, infatti, qualora la persona coinvolta ritenga che la persona Segnalante abbia presentato la Segnalazione solo con la finalità di calunniarlo o diffamarlo, può presentare denuncia contro persone a lui non note.

Laddove l'Autorità Giudiziaria riterrà di dover procedere nei confronti della persona Segnalante, potrà richiedere alla Società di fornire l'identità della persona Segnalante. In questo caso, a seguito dei provvedimenti dell'Autorità, nei riguardi della persona Segnalante si procederà all'applicazione dei provvedimenti disciplinari ritenuti opportuni.

Non è, invece, punibile, neanche per responsabilità civile o amministrativa, la persona Segnalante 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.

9 Trattamento dei dati personali

Il processo di segnalazione oggetto della presente Procedura è strutturato in modo da assicurare la conformità dello stesso al regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e delle procedure aziendali in materia di protezione dei dati personali,

La Società ha previsto l'implementazione di idonea documentazione privacy, tra cui, la predisposizione di adeguate informative ai sensi degli artt. 13 e 14 GDPR per tutti i soggetti interessati coinvolti o citati nella segnalazione.

In particolare, in occasione della Segnalazione, la persona Segnalante riceve l'informativa relativa alle modalità di trattamento dei propri dati personali. In ogni caso tale informativa è pubblicata anche nella sezione del sito dedicata ai canali di segnalazione.

La Società garantisce che il trattamento dei dati personali avvenga in modo lecito e secondo correttezza e comunque in base alle specifiche regole previste dalla normativa vigente.

Inoltre, si specifica che la riservatezza del dipendente della Società che effettua una Segnalazione è tutelata ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 *undecies* rubricato "*Limitazione ai diritti dell'interessato*" del Decreto legislativo 10 agosto 2018 n. 101 recante "*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, 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)*".