PROCEDURA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

ai sensi del D.lgs. 24/2023

v. 16 01 2025

Procedura di segnalazione attività illecite o fraudolente (whistleblowing) ai sensi del D.lgs. 24/2023

Procedura di segnalazione attività illecite o fraudolente (whistleblowing) ai sensi del D.lgs. 24/2023 ***1***

1. Premesse e disciplina generale **2**

La procedura di segnalazione (whistleblowing) 2

Destinatari 2

Oggetto della *segnalazione* 3

2. Modalità operative per procedere alle *segnalazioni* **5**

Contenuto della *segnalazione* 5

Segnalazioni anonime 5

Canali di *segnalazione* interna ed esterna per effettuare le *segnalazioni* 5

Gestione delle *segnalazioni* 6

I canali interni attraverso cui è possibile inoltrare le *segnalazioni* 6

Il canale esterno attraverso cui è possibile inoltrare le *segnalazioni* 7

Canale di divulgazione pubblica 8

3. Fasi del processo di *segnalazione* interna **8**

1) Ricevimento della *segnalazione* 8

2) Fase istruttoria 9

3) Fase decisoria e di *reporting* 9

4) Archiviazione e conservazione della documentazione 9

4. Tutele **10**

Tutela del *segnalante* da ritorsioni o discriminazioni 10

Segnalazioni false 11

Tutela della riservatezza del *segnalante* 11

Altri soggetti cui si applicano le medesime tutele del *segnalante* 13

Tutela del *segnalato* 13

Sanzioni disciplinari 13

Tutela dei dati personali 14

Deichmann Calzature S.r.l.
Via XXV Aprile 5 – 20016 Pero (MI)
Tel.02 3834801
deichmann.calzature@legalmail.it
P.iva e c.f. 05882460966

1. Premesse e disciplina generale

Con il termine *whistleblowing* si intende l'attività di *segnalazione*, da parte di personale collegato con un ente (c.d. segnalatori o *whistleblower*) di illeciti o irregolarità commessi in danno dell'ente stesso o nell'ambito delle attività da esso o ivi svolte.

I casi, la modalità delle *segnalazioni* e la protezione dell'anonimato del *segnalante* nonché da ogni tipo di ritorsione, sono disciplinati dal Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (indicato anche come <<D.lgs. 24/2023>>) con il quale l'Italia ha recepito nel proprio ordinamento interno la Direttiva (UE) 2019/1937 (c.d. Direttiva *Whistleblowing*).

La procedura di segnalazione (whistleblowing)

Lo scopo della *procedura* di *segnalazione* (*whistleblowing)* è quello di contribuire a fare emergere e a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente, grazie alle *segnalazioni* dei soggetti che con esso hanno rapporti di lavoro o collaborazione professionale, così risolvendo o prevenendo i problemi che potrebbero derivare da irregolarità di gestione o dalla commissione di reati, vale a dire permettendo all'ente di affrontare tempestivamente e riservatamente le possibili criticità.
Elemento centrale della disciplina e della presente procedura è la protezione dell'anonimato del *segnalante*.

Questa *procedura* è stata predisposta per regolamentare ed illustrare ai segnalatori e agli altri destinatari le modalità di presentazione delle *segnalazioni* di eventuali irregolarità e le garanzie accordate a coloro che effettuano le *segnalazioni* delle eventuali irregolarità che dovessero riscontrare nelle attività svolte da/nell'interesse di *Deichmann calzature S.r.l.* (nel prosieguo anche <<*Società*>>).

La procedura disciplina ogni fase del procedimento di *segnalazione*, a partire dal momento in cui il *segnalante* si determini ad effettuare la *segnalazione* e, quindi, ogni successiva fase del percorso di accertamento che consegue la *segnalazione* e la comunicazione del loro esito.

In estrema sintesi, la procedura di *segnalazione* (*whistleblowing*) è incentrata sulla possibilità del *segnalante* di effettuare le *segnalazioni* di eventuali illeciti avvalendosi di differenti modalità (c.d. canali) atte a garantirne l'anonimato. La tutela dell'anonimato del *segnalante* è presidiata anche da sanzioni a carico di coloro che la violino.

Destinatari

La presente *procedura* afferisce a tutte le attività gestite da *Deichmann Calzature S.r.l.* ed è destinata a:

• **lavoratori subordinati** (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo parziale, in somministrazione, in apprendistato, di cui al D.lgs. 81/2015 ed i lavoratori con contratto di prestazione occasionale);
• **lavoratori autonomi** e ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nonché ai titolari di rapporti di collaborazione "organizzata dal committente";
• **fornitori** di beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore di terzi;
• liberi **professionisti** e ai **consulenti**;
• **volontari** e ai **tirocinanti**, anche non retribuiti;
• **azionisti** e persone con f**unzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora svolgano tali funzioni in via di mero fatto.

Oggetto della *segnalazione*

Le *segnalazioni* comprese nel perimetro del *whistleblowing* riguardano i seguenti illeciti:

Violazioni delle disposizioni normative nazionali quali illeciti penali, civili, amministrativi o contabili
Reati in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea (indebita percezione di erogazioni, truffa, frode informatica e nelle pubbliche forniture)
Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Delitti di criminalità organizzata
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, abuso d'ufficio, traffico di influenze illecite
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Delitti contro l'industria e il commercio
Reati societari
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Reati contro la personalità individuale
Abusi di mercato
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché auto-riciclaggio
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Reati ambientali
Impiego di cittadini stranieri irregolarmente soggiornanti in Italia e reati sull'immigrazione clandestina
Reati transnazionali
Razzismo e xenofobia
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
Reati tributari
Reati di contrabbando
Delitti contro il patrimonio culturale
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
Violazioni della normativa europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione
Contratti 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.
Frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE.
Frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali.
Violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese.
Pratiche abusive in danno della libera concorrenza quali: adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate.

Per espressa previsione legislativa, le disposizioni in materia di *whistleblowing* non si applicano:

a) alle 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 o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) alle *segnalazioni* di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;

c) alle *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.

2. Modalità operative per procedere alle *segnalazioni*

Contenuto della *segnalazione*

L'attivazione della procedura conseguente alla *segnalazione* è possibile solo se la *segnalazione* contiene le seguenti indicazioni essenziali:
• generalità del soggetto che effettua la *segnalazione*, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente
• la puntuale indicazione delle **circostanze** di tempo e di luogo e precisa descrizione dei fatti oggetto della *segnalazione* con eventuale supportato documentale;
• gli elementi utili a **identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati**;
• l'indicazione della volontà del *segnalante* di voler **beneficiare delle tutele** previste dalla normativa *whistleblowing*.

Segnalazioni anonime

Le *segnalazioni* anonime non rientrano nell'ambito delle *segnalazioni* cd. whistleblowing. Tuttavia, se la persona *segnalante* è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione per le ritorsioni previste dal D.lgs. 24/2023.
Le *segnalazioni* anonime pervenute possono essere prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate, sono registrate e conservate dal *Gestore*, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il *segnalante*, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.

Canali di *segnalazione* interna ed esterna per effettuare le *segnalazioni*

Il D.lgs. 24/2023 prevede, per ciò che qui rileva:
• che l'ente, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del D.lgs. n. 81 del 2015, attivi "*propri canali di segnalazione che garantiscano anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione*".
• che "*la gestione del canale di segnalazione sia affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato*";
• che le "*segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona*

segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole"

Gestione delle *segnalazioni*

La gestione delle *segnalazioni* pervenute tramite i canali interni della *Società* è affidata al *gestore delle segnalazioni*, avvocato Stefano Rubiu con studio in Milano alla Via F. Daverio n. 6 tel 02.54.11.61.85, mail avvocato@rubiu.it, pec rubiu@pec.net, che assicura il corretto svolgimento del procedimento e che provvederà alle attività specificate nella parte 3 della presente procedura dedicata alle fasi del processo di *segnalazione* interna.
In ogni caso il *gestore* delle *segnalazioni*:
• assicura e tutela l'anonimato del *segnalante* (qualora quest'ultimo lo abbia richiesto);
• tratta i dati conformemente alla disciplina sulla privacy;
• qualora oggetto della *segnalazione* sia lo stesso *gestore delle segnalazioni*, quest'ultimo segnala la situazione al titolare del potere disciplinare dell'ente.

I canali interni attraverso cui è possibile inoltrare le *segnalazioni*

In conformità a quanto previsto dalla normativa, il *segnalante* (*whistleblower)* potrà far pervenire la propria *segnalazione* tramite i seguenti canali approntati dall'ente:

1 - per **iscritto**, tramite **piattaforma digitale** gestita dal gestore delle segnalazioni, accessibile dal link https://lexius.org/snfqe7kf7-rf/

2 - con **messaggio vocale**, tramite piattaforma di messaggistica Telegram, indirizzato a @StefanoRubiu, gestore delle segnalazioni.

> Per garantire la massima riservatezza con tale sistema, inviare il messaggio avendo selezionato l'opzione "chat segreta" nel seguente modo: (1) Aprire l'app Telegram, (2) Selezionare il contatto con cui vuole avviare la chat segreta; (3) Toccare il nome del contatto in alto; (4) Premere sull'icona dei tre puntini (⋮); (5) Selezionare "Avvia chat segreta"; (6) Confermare l'avvio della chat segreta.

3 - per **iscritto**, tramite **mail** avvocato@rubiu.it o tramite **pec** rubiu@pec.net indirizzata al *gestore* della *segnalazione*, avv. Stefano Rubiu;

4 - per **iscritto** indirizzando la *segnalazione* in busta chiusa con la dicitura "*riservata-personale*" tramite **raccomandata a.r.** (oppure recapitandola **a mani**) all'avvocato Stefano Rubiu con studio in Milano alla Via F. Daverio n. 6, CAP 20122, indicando un indirizzo e un recapito mobile ove potere essere contattati per consentire di dare seguito alla *segnalazione* e di ricevere le informazioni sull'avvio del procedimento e sul suo esito.

5 – richiedendo un **incontro diretto** e riservato con il *gestore delle segnalazioni* avvocato Stefano Rubiu: a mezzo telefono mobile 3500608136, oppure a mezzo mail all'indirizzo avvocato@rubiu.it, oppure a mezzo posta (raccomandata a.r.) indirizzata all'avv.

Stefano Rubiu, Via F. Daverio n. 6, 20122 - Milano.

Il canale esterno attraverso cui è possibile inoltrare le *segnalazioni*

Il canale di *segnalazione* esterno ha carattere residuale rispetto a quelli interni approntati dall'ente ed è affidato ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) che riceve e gestisce anche le *segnalazioni* provenienti da soggetti appartenenti al settore privato esclusivamente qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- in mancanza di previsione o di attivazione di un canale di *segnalazione* interno nel contesto lavorativo di appartenenza, ovvero in presenza di un canale di *segnalazione* non conforme;
- nell'ipotesi in cui la *segnalazione* effettuata tramite il canale interno sia rimasta senza seguito;
- nell'ipotesi in cui il *segnalante* abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una *segnalazione* interna, la stessa rimarrebbe senza seguito, ovvero possa determinare il rischio di ritorsione;
- nell'ipotesi in cui il *segnalante* abbia fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente per il pubblico interesse.

Per la ricezione delle *segnalazioni* esterna indirizzate ad ANAC, anche quest'ultima si avvale di un canale che garantisce la riservatezza del *segnalante*, della persona coinvolta e della persona menzionata nella *segnalazione*, nonché del contenuto e della documentazione alla stessa allegata.

Le *segnalazioni* esterne sono presentate in forma scritta, tramite apposita piattaforma informatica, ovvero oralmente, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o incontro con il personale addetto.

Laddove la *segnalazione* esterna venisse presentata, per errore, ad un soggetto diverso dall'ANAC, colui che la riceve dovrà trasmetterla a quest'ultima entro 7 giorni, dandone comunicazione al *segnalante*.

Le modalità di gestione delle *segnalazioni* esterne, specificamente individuate dall'art. 8, sono sostanzialmente sovrapponibili a quelle relative alla gestione delle *segnalazioni* interne, con la differenza che, in questo caso, è espressamente previsto l'onere per l'ANAC di comunicare al soggetto *segnalante* l'esito finale della procedura, che può consistere anche nell'archiviazione della *segnalazione*, in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa, ovvero nella trasmissione della stessa alle autorità competenti (amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione Europea), che dovranno gestire la *segnalazione*.

Tale ultima ipotesi ricorre nei casi in cui la *segnalazione* abbia ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella competenza dell'ANAC.

L'ANAC provvede, inoltre, alla trasmissione annuale alla Commissione europea delle informazioni relative al numero di *segnalazioni* esterne ricevute, al numero e alle tipologie di procedimenti avviati a seguito delle *segnalazioni*, con indicazione del relativo esito, nonché agli eventuali accertati danni finanziari derivati dalle violazioni oggetto di *segnalazione*.

Canale di divulgazione pubblica

Questo canale consiste nella denuncia diretta all'autorità giudiziaria o alla polizia giudiziaria (c.d. forze dell'ordine) ed è l'estrema ratio (rispetto al canale delle *segnalazioni* interne e a quella esterna ad ANAC) adottabile solo per situazioni estremamente gravi.
Anche in questo caso la *segnalazione* deve essere fondata sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla *segnalazione* e su informazioni effettivamente acquisibili.
Il ricorso a questo canale è possibile solo ove ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
• che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti;
• che il *segnalante* ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
• che il *segnalante* ritenga sussistere fondati e comprovati motivi per ritenere che la *segnalazione* esterna ad ANAC possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la *segnalazione* e l'autore della violazione.

3. Fasi del processo di *segnalazione* interna

1) Ricevimento della *segnalazione*

Nell'ambito della fase di ricevimento della *segnalazione*, il *gestore* svolge le seguenti attività:
a) assegna alla *segnalazione* un numero di protocollo e rilascia al *segnalante* avviso di ricevimento della *segnalazione* entro sette giorni dalla data di ricezione;
b) mantiene le interlocuzioni con il *segnalante* e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni
c) dà diligente seguito alle *segnalazioni* ricevute;
d) fornisce riscontro alla *segnalazione* entro tre mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni presentazione della Segnalazione;

> Nel caso di Segnalazione pervenuta mediante piattaforma, l'avviso di ricevimento è costituito dal codice univoco ("key code") generato automaticamente a seguito della Segnalazione ed inviato al *segnalante*.

2) Fase istruttoria

Nella fase istruttoria, il *gestore* effettua un'attività di verifica e analisi delle *segnalazioni* ricevute:
- valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al *segnalante* e al contenuto della *segnalazione*;
- verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella *segnalazione* nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna;
- eventuale scambio di informazioni con il *segnalante* per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione;
- convocazione e audizione del *segnalante*, del segnalato e/o delle persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti;
- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai Responsabili delle strutture interessate e, comunque con tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda e, ove necessario, a professionisti esterni.

3) Fase decisoria e di *reporting*

A seguito dell'attività istruttoria svolta, il *gestore* comunica l'esito degli approfondimenti svolti in cui riporta un giudizio di ragionevole fondatezza, con adeguata motivazione, o di infondatezza del fatto segnalato.
Unitamente al report, il *gestore* trasmette la documentazione al titolare del potere disciplinare per le verifiche del caso e per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, nelle modalità che verranno meglio chiarite nel paragrafo relativo alla "Tutela della riservatezza del *segnalante*".
Qualora dall'analisi della *segnalazione* dovessero emergere delle criticità nel sistema di controllo interno aziendale, il *gestore* provvederà a segnalare agli organi societari l'esigenza di interventi di miglioramento, spettando comunque alla *Società* redigere un piano delle azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate.

> In ogni caso, non spetta al *gestore della segnalazione* accertare eventuali responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti societari, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno dell'organizzazione aziendale ovvero della magistratura.

4) Archiviazione e conservazione della documentazione

Qualora la Segnalazione sia presentata mediante piattaforma, la stessa garantisce l'archiviazione di tutta la documentazione.
Qualora la Segnalazione sia stata presentata in modalità orale, la trascrizione o la verbalizzazione dell'incontro saranno custodite in ambiente protetto a cura del *gestore*, che provvederà altresì a separare i dati identificativi del *segnalante* dalla restante documentazione.
La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per il

tempo necessario al trattamento della specifica Segnalazione e, comunque, non oltre i 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

4. Tutele

Tutela del *segnalante* da ritorsioni o discriminazioni

Nei confronti del *segnalante* (*whistleblower*) che effettua una *segnalazione* non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
Conseguentemente, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria, 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, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:
- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o la mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito negative o le referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;
- conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi, del pari, spetta all'Autorità giudiziaria. Una volta che il *segnalante* provi di aver effettuato una Segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al Datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla Segnalazione.
A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del *segnalante*.

Le modalità attraverso cui il *segnalante* - o altro soggetto tra quelli sopra indicati - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata.

La *Società* provvede ad applicare le sanzioni disciplinari adeguate nel caso in cui vengano accertate misure ritorsive a danno del *segnalante* o delle persone coinvolte nella Segnalazione.

Segnalazioni false

Al *segnalante* non vengono garantite le tutele previste qualora la *segnalazione* riporti informazioni false, rese con dolo o colpa grave. Tale comportamento potrà dare luogo anche ad un procedimento disciplinare o ad azioni legali nei confronti del *segnalante* che abbia effettuato scientemente o con colpa grave false *segnalazioni*.

Tutela della riservatezza del *segnalante*

L'identità del *segnalante* e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente 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*.
La riservatezza viene garantita anche nel caso di *segnalazioni* - interne o esterne - ovvero, su richiesta della persona *segnalante*, mediante un incontro diretto con chi tratta la *segnalazione*.
Si tutela la riservatezza del *segnalante* anche quando la *segnalazione* viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le *segnalazioni*, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.
L'identità del *segnalante* può essere rivelata solo nelle ipotesi previste dal D.lgs. 24/2003 e richiede, oltre al consenso espresso dello stesso, una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:
• nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del *segnalante* sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
• nei procedimenti instaurati in seguito a *segnalazioni* interne o esterne laddove tale

rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, 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 del *segnalante* sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del *segnalante* alla rivelazione della propria identità·

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, l'accesso alla documentazione relativa alle *segnalazioni* ed alle attività di istruttoria è consentito al solo *gestore* delle *segnalazioni*.
Il divieto di rilevare l'identità del *segnalante* è da riferirsi non solo al suo nominativo ma anche a tutti gli elementi della *segnalazione*, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del *segnalante*.
Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

Nel caso di ricezione della *segnalazione* con modalità informatiche, la tutela consiste nella predisposizione di una piattaforma che utilizza un protocollo di crittografia idoneo a garantire una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del *segnalante*, del contenuto della *segnalazione* e della documentazione ivi allegata.
Attraverso il suddetto protocollo di crittografia, i dati identificativi del *segnalante* vengono segregati in una sezione dedicata della piattaforma, accessibile solo al *gestore*.
La Piattaforma consente, attraverso una procedura informatizzata di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una *segnalazione whistleblowing* completa degli elementi e delle informazioni secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. 24/2023 e nelle linee guida ANAC.
Tale piattaforma, in base a quanto previsto dalla normativa vigente, consente alla *Società* di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del *segnalante*, del contenuto della *segnalazione* stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto provvede all'immediata cifratura della *segnalazione* attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità.
Alla Piattaforma informatica si accede direttamente e senza registrazione, tramite l'apposita sezione del sito istituzionale della *Società*.

Nel caso di *segnalazione* orale mediante incontro diretto, previo consenso del *segnalante*, il colloquio è documentato a cura del *gestore* mediante registrazione su un

dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il *segnalante* può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

Altri soggetti cui si applicano le medesime tutele del *segnalante*

Le protezioni accordate al *segnalante* si estendono anche:
- al facilitatore (persona fisica che assiste il *segnalante* nel processo di *segnalazione* e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del *segnalante*, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del *segnalante* o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del *segnalante* o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Tutela del *segnalato*

Il Segnalato è la persona a cui si fa riferimento in una Segnalazione come responsabile della presunta infrazione o condotta illecita, che può essere una persona fisica o giuridica.
La tutela dell'identità della persona menzionata nella Segnalazione deve essere garantita dai soggetti della *Società*, dal *Gestore*, dall'ANAC, nonché dalle autorità amministrative cui vengono trasmesse le *segnalazioni* in quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona *segnalante*.
La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, previa sua richiesta, anche mediante procedimento scritto attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Il Segnalato non ha il diritto di essere informato della Segnalazione che lo riguarda, salvo che nel caso in cui sia avviato un procedimento disciplinare nei suoi confronti fondato, in tutto o in parte, sulla Segnalazione.
Il Segnalato, inoltre, non potrà richiedere di conoscere il nominativo del *segnalante*, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.
A tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Sanzioni disciplinari

La *Società*, nel rispetto della normativa vigente e dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, adotta sanzioni disciplinari:
- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti

del *segnalante* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla *segnalazione*;

- nei confronti del *segnalato*, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla *procedura*;
- nei confronti dei dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una *segnalazione* infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.
Quanto ai terzi, valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico adottato dalla *Società*.

Tutela dei dati personali

Nel corso del procedimento, il *Titolare del trattamento dei dati* è la *Società* che li gestirà, con riferimento alle *segnalazioni whistleblowing*, in conformità all'informativa sulla privacy pubblicata sul sito istituzionale della *Società* ed affissa sulla bacheca aziendale cui si rimanda per ulteriori dettagli.

Milano, 16 gennaio 2025

Deichmann Calzature S.r.l.
(Roberto Maturo)