



PROCEDURA PER LA
SEGNALAZIONE DI
VIOLAZIONI

D. Lgs. 10 marzo 2023 n.
24 di recepimento della
Direttiva (UE)
2019/1937 sul c.d.
whistleblowing

INDICE

1. Premessa	2
2. Obiettivo	2
3. Riferimenti normativi e definizioni	3
4. Ambito di applicazione	4
4.1 Il Segnalante	4
4.2 Oggetto e contenuti della Segnalazione	5
4.2.1 Oggetto della Segnalazione	5
4.2.2 Contenuti della Segnalazione	6
4.2.3 La Segnalazione Anonima	6
4.2.4 Esclusioni	7
5. Il canale di Segnalazione interna	7
5.1 La Piattaforma WB	7
6. Destinatario della Segnalazione	8
6.1 Le Segnalazioni pervenute al di fuori del canale istituzionale	8
7. Il processo di gestione della Segnalazione Interna	8
7.1 Ricezione e verifiche preliminari	9
7.2 Istruttoria	9
7.3 Riscontro al Segnalante	10
7.4 Esito e informativa	10
8. La riservatezza sull'identità del Segnalante	11
8.1 La riservatezza nel processo di gestione interno	11
8.2 La riservatezza nei procedimenti disciplinari	11
8.3 La riservatezza nel procedimento penale	12
9. Le Misure di Protezione	12
9.1 Condizione per la protezione	12
9.2 Estensione della tutela	12
9.3 Il divieto di Ritorsione	13
9.4 Segnalazione di comportamenti ritorsivi	14
9.5 Limitazioni alla responsabilità	14
9.6 Misure di sostegno	15
9.7 Rinunce e transazioni	15
9.8 Casi di perdita della protezione	15
10. La tutela del Segnalato	15
11. Trattamento dei dati personali	16
12. Segnalazione Esterna	16
12.1 La Segnalazione Esterna	16
13. Responsabilità e sanzioni	17
14. Tracciabilità e archiviazione	18
15. Adozione, diffusione e formazione	18

1. Premessa

Piovan S.p.A. e le società del Gruppo Piovan (di seguito anche “**PIOVAN**”) si impegnano a condurre le proprie attività con etica, onestà e integrità, nel rispetto delle leggi applicabili nei paesi dove operano e dei valori espressi nel Codice Etico.

PIOVAN favorisce un ambiente aziendale in cui possano essere segnalate, senza conseguenze pregiudizievoli di alcuna natura, violazioni di legge e/o condotte ritenute illecite o non conformi ai principi e valori del Gruppo Piovan, richiamati dal Codice Etico.

Le segnalazioni di violazioni possono aiutare a identificare e affrontare tempestivamente, tramite adeguate misure di contrasto e prevenzione, criticità e rischi cui sono potenzialmente esposte le società e gli *stakeholders* del Gruppo Piovan.

In tale ottica, PIOVAN ha da tempo implementato una serie di canali interni per effettuare segnalazioni di condotte illecite, idonei a tutelare la riservatezza sull'identità dei soggetti che effettuano segnalazioni e di tutti i soggetti riconosciuti meritevoli di tutela, al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi forma di discriminazione nei loro confronti, in ragione della segnalazione effettuata.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea.

La norma persegue la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente (pubblico o privato) di appartenenza e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

PIOVAN, ad integrazione di quanto già realizzato a livello di Gruppo, ha istituito un sistema dedicato per la Segnalazione di Violazioni, operativo per le Società italiane, nel rispetto del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 nonché del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

2. Obiettivo

La presente procedura (di seguito anche “**Procedura**”) disciplina il sistema per l'invio, la ricezione e la gestione delle Segnalazioni che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura, resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

La presente Procedura si applica alle Società italiane del Gruppo Piovan.

3. Riferimenti normativi e definizioni

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
CCNL	Contratto Nazionale Collettivo Nazionale applicabile
CDA	Consiglio di Amministrazione
Codice Etico	Codice Etico Piovan, adottato a livello di Gruppo
Codice Privacy	D. Lgs. 196/2003 integrato dal D. lgs. 10 agosto 2018, n. 101
D. Lgs. 231/2001	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica”
Decreto 24/23	D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, “Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”
Direttiva UE 1937/2019	Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione
GDPR	Regolamento (UE) 2016/679, relativo alla “Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”
Informazioni sulle Violazioni	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in una delle Società del Gruppo Piovan nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni, come meglio definito al §4.2.2 della presente Procedura
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001
ODV	Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, che provoca o può provocare al Segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Per gli esempi di misure ritorsive si veda il § 9.3
Segnalante	Persona fisica che effettua la Segnalazione di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo come meglio definito al § 4.1 della presente Procedura
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di Informazioni sulle Violazioni, come meglio definite al § 4.2 della presente Procedura
Segnalazione Anonima	Segnalazione priva di elementi che consentano di identificare il suo autore
Segnalazione Interna	Comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno Piattaforma WB
Segnalazione Esterna	Comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato da ANAC
Segnalazione Ordinaria	Comunicazione, scritta o orale, di condotte non conformi ai principi di etica, integrità e trasparenza richiamati nel Codice Etico ovvero nelle altre

	<p>polices e linee guida adottate dal Gruppo Piovan - avente ad oggetto violazioni non rientranti nell'ambito di applicazione della presente Procedura - ma comunque meritevole di esame da parte del Comitato Etico e di essere trattati in conformità alle linee guida di Gruppo ("Linee Guida WB")</p>
Società del Gruppo Piovan o Società	Società italiane del Gruppo Piovan
TFUE	Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di una Società del Gruppo Piovan come meglio definite al § 4.2 della presente Procedura.

4. Ambito di applicazione

4.1 Il Segnalante

La presente Procedura si applica nei confronti dei soggetti che effettuano Segnalazioni di Violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e commesse in Società del Gruppo Piovan con cui intrattengano o abbiano intrattenuto rapporti giuridici in qualità di:

- lavoratori subordinati, ivi inclusi i titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale, totale o intermittente, a tempo determinato o indeterminato, di somministrazione, di apprendistato, accessorio, o che svolgono prestazioni occasionali;
- lavoratori autonomi, ivi inclusi i titolari di contratti d'opera, di rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione;
- lavoratori o collaboratori che forniscano beni o servizi o realizzino opere in favore delle Società del Gruppo Piovan;
- liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano state esercitate in via di mero fatto (i.e. senza investitura formale)

(di seguito "**Segnalante**" o "**Segnalanti**").

Le Misure di Protezione di cui alla presente Procedura si applicano in costanza del rapporto di lavoro o rapporto giuridico con una Società del Gruppo Piovan, nonché nei casi in cui il rapporto di lavoro o giuridico non sia ancora iniziato (e.g. candidati), durante il periodo di prova, dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro o giuridico, se le informazioni sono state acquisite in corso di tale rapporto.

4.2 Oggetto e contenuti della Segnalazione

4.2.1 Oggetto della Segnalazione

La Segnalazione ha ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o europee e i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle Società del Gruppo Piovan di cui di cui i Segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo (di seguito anche "**Violazioni**"), i.e.:

4.2.1.1 Violazioni delle disposizioni normative nazionali

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001
- violazioni dei Modelli 231 adottati dalle Società del Gruppo Piovan
- altre violazioni di leggi o regolamenti applicabili alle Società del Gruppo Piovan

4.2.1.2 Violazioni della normativa europea¹

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori:
 - appalti pubblici
 - servizi, prodotti e mercati finanziari
 - 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 325, TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;

¹ Le disposizioni normative sopra indicate (e contenute nell'Allegato 1 del Decreto 24/23) "sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa" (Guida Operativa Confindustria, art. 1.2).

- c. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, TFUE), comprese le violazioni:
- sulle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, sulle norme in materia di imposta sulle imprese o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulle imprese;
- d. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti a, b, e c *supra*.

4.2.2 Contenuti della Segnalazione

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e verificabili. È importante indicare le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti cui attribuire le Violazioni, compresi i fondati sospetti su Violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché eventuali condotte volte ad occultarle (e.g. occultamento o distruzione di prove), etc. (di seguito anche "Informazioni"). Vanno indicati con chiarezza:

- le generalità di chi effettua la Segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale e del recapito per eventuali seguiti ai sensi della presente Procedura; resta salva, comunque, la possibilità di presentare una Segnalazione Anonima (cfr. § 4.2.3);
- la chiara e completa descrizione della condotta illecita oggetto di Segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i cui attribuire la responsabilità dei fatti segnalati.

Ove possibile, la Segnalazione va corredata di idonea documentazione di supporto (i.e.: eventuali documenti finalizzati a verificare la fondatezza dei fatti riportati), eventuale indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti e ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.

4.2.3 La Segnalazione Anonima

PIOVAN, considerate le Misure di Protezione a tutela del Segnalante, incoraggia la Segnalazione c.d. "nominativa" (i.e. con inserimento dei dati del Segnalante) al fine di agevolare le indagini e verificare la fondatezza dei fatti.

La Segnalazione Anonima, ossia priva di elementi che consentano di identificare il suo autore, sarà gestita, nei limiti del possibile, in accordo alla presente Procedura o alle Linee

Guida WB, purché sufficientemente circostanziata e in grado di far emergere fatti e situazioni concrete.

Ove il Segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito Ritorsioni, allo stesso sono garantite le Misure di Protezione previste dalla presente Procedura, al ricorrere delle condizioni di cui al § 9.1, infra.

4.2.4 Esclusioni

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente Procedura le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del Segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (e.g.: vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico e/o dell'integrità delle Società del Gruppo Piovan e/o dell'amministrazione pubblica);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (i.e.: servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente);
- relative a fatti, informazioni e documenti la cui rivelazione o divulgazione è vietata dalle disposizioni relative al segreto medico, al segreto delle deliberazioni giudiziarie, alla segretezza delle indagini giudiziarie o al segreto professionale degli avvocati.

Non sono in alcun modo ammesse le segnalazioni pretestuose, palesemente prive di fondamento, basate su meri sospetti, indiscrezioni o *rumors*; effettuate in mala fede con dolo o colpa grave; relative a Violazioni che siano già di pubblico dominio.

È inoltre vietato il ricorso ad espressioni ingiuriose e/o lesive dell'onore e/o del decoro personale e/o professionale delle persone coinvolte; l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose o con l'obiettivo di diffondere consapevolmente accuse infondate; l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato, etc.

5. Il canale di Segnalazione Interna

5.1 La Piattaforma WB

La Segnalazione Interna può essere effettuata attraverso la piattaforma *web* del Gruppo Piovan, idonea a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Segnalante, degli eventuali terzi citati nella Segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione (di seguito "**Piattaforma WB**").

La Piattaforma WB è raggiungibile al seguente indirizzo:

<https://piovan.whistleblowing.biz/>

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione in forma scritta mediante la compilazione di un *form* guidato.

La Segnalazione può essere effettuata anche in forma orale attraverso il sistema di messaggistica vocale installato sulla Piattaforma WB ovvero tramite la richiesta di un incontro diretto con il Comitato Etico, su richiesta del Segnalante. L'incontro verrà tracciato con le modalità previste dal § 14 "*Tracciabilità e documentazione*", infra.

6. Destinatario della Segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e gestione della Segnalazione è il Comitato Etico del Gruppo Piovan, autonomo e indipendente, designato e nominato in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa applicabile sul *whistleblowing* (di seguito "**Comitato Etico**").

In caso di Violazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di Violazioni dei Modelli 231, il Comitato Etico potrà coinvolgere l'Organismo di vigilanza della Società interessata.

Il Comitato Etico, nell'ambito dei poteri e funzioni assegnate, gestirà la Segnalazione nel rispetto dei principi di riservatezza, obiettività, indipendenza, competenza e diligenza professionale.

6.1 Le Segnalazioni pervenute al di fuori del canale istituzionale

Chiunque riceva una Segnalazione – erroneamente presentata ad un soggetto diverso dal Comitato Etico – è tenuto a:

- contattare il Comitato Etico, nel più breve tempo possibile e comunque al massimo entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al fine di concordare le modalità di inoltro della Segnalazione;
- mantenere l'assoluta riservatezza sul quanto ricevuto, sull'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali persone coinvolte, sul contenuto della Segnalazione ed eventuali documenti allegati, astenendosi da farne menzione con chicchessia;
- ove la Segnalazione erroneamente ricevuta sia stata inviata con e-mail, procedere alla sua definitiva eliminazione a seguito dell'inoltro al Comitato Etico, previa verifica dell'avvenuta ricezione da parte dello stesso.

7. Il processo di gestione della Segnalazione Interna

Il processo di gestione della Segnalazione Interna si articola attraverso le seguenti fasi.

7.1 Ricezione e verifiche preliminari

Il Comitato Etico, ricevuta la Segnalazione, provvede a i) rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della stessa entro sette giorni dalla data di ricezione e ii) effettuare una valutazione preliminare sulla procedibilità e ammissibilità della Segnalazione.

Costituiscono causa di **inammissibilità** della Segnalazione:

- la mancanza degli elementi elencati al § 4.2.2 “*Contenuti della Segnalazione*”;
- la manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle Violazioni richiamate nella presente Procedura;
- l’esposizione di fatti con contenuto generico, tali da non consentirne la comprensione al Comitato Etico;
- la produzione di sola documentazione senza la Segnalazione vera e propria di Violazioni;
- contenuti non rilevanti o vietati ai sensi della presente Procedura (cfr. § 4.2.4 *Esclusioni*).

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Comitato Etico potrà chiedere elementi integrativi al Segnalante tramite la Piattaforma WB, o anche di persona, qualora il Segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il Comitato Etico potrà:

- procedere all'archiviazione, dando comunicazione di archiviazione al Segnalante, tramite la Piattaforma WB; oppure
- trattare la Segnalazione come Segnalazione Ordinaria e gestirla in accordo alle corrispondenti procedure adottate dalle Società del Gruppo Piovan ovvero alle Linee Guida WB. In tale ultimo caso il Comitato Etico, ove possibile, comunicherà al Segnalante i soggetti competenti alla gestione di tali Segnalazioni Ordinarie.

7.2 Istruttoria

Una volta valutata la procedibilità e l’ammissibilità della Segnalazione, il Comitato Etico avvia l’istruttoria, affinché siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L’istruttoria è gestita con modalità operative idonee ad assicurare adeguata riservatezza dell’identità del Segnalante e delle informazioni acquisite.

Il Comitato Etico potrà procedere direttamente ovvero avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all’occorrenza, di specifiche

consulenze esterne il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento di quanto segnalato.

Il Comitato Etico potrà inoltre coinvolgere o demandare l'attività di indagine all'Organismo di vigilanza della Società del Gruppo Piovan coinvolta nella Segnalazione.

In caso di conflitti di interesse anche solo apparenti o potenziali di uno dei componenti del Comitato Etico o di uno dei soggetti coinvolti nell'istruttoria, il Comitato provvederà ad escludere tale persona dalle attività, se del caso informando l'Organismo di vigilanza della Società interessata ovvero il Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A. qualora il conflitto coinvolga tutti i componenti del Comitato Etico.

L'attività istruttoria e di accertamento potrà essere sospesa o interrotta in qualunque momento qualora emergano elementi che rivelino la totale infondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione ovvero il dolo o la malafede del Segnalante.

7.3 Riscontro al Segnalante

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Comitato Etico fornisce riscontro al Segnalante, e.g.: avvio di un'indagine interna e relative risultanze, provvedimenti adottati, etc. ovvero dell'archiviazione della Segnalazione per inammissibilità, infondatezza, etc.

Il riscontro può essere definitivo se l'istruttoria è terminata, ovvero interlocutorio, se la stessa è ancora in corso. L'attività istruttoria deve comunque essere conclusa entro un ragionevole lasso di tempo, in funzione dell'oggetto e della complessità della Segnalazione e delle opportune attività di indagine.

7.4 Esito e informativa

Terminata l'istruttoria, il Comitato Etico predispone una informativa di sintesi sulle indagini effettuate e le evidenze emerse ("**Informativa**"), corredata, ove opportuno, di osservazioni e/o raccomandazioni volte a colmare eventuali *gap* organizzativi o di controllo, eventuali proposte di provvedimenti disciplinari e/o proposte di applicazione delle Misure di Protezione, etc. (di seguito "**Raccomandazioni**").

Diversamente, qualora a conclusione delle indagini dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza di fatti, comportamenti, omissioni oggetto della Segnalazione, il Comitato Etico provvede alla sua archiviazione, unitamente alle relative motivazioni.

L'Informativa viene inviata a:

- Organo Amministrativo (e.g.: AD, DG o altro consigliere delegato) della Società coinvolta per le ulteriori eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della stessa;
- ODV della Società coinvolta, per le violazioni rilevanti ai sensi del Decreto 231;

- Collegio sindacale o Sindaco Unico della Società coinvolta, nel caso in cui siano emersi profili di competenza.

L'Organo Amministrativo della Società coinvolta, esaminata l'Informativa, individua le funzioni responsabili di dare attuazione alle Raccomandazioni formulate dal Comitato Etico, definendo le modalità e le tempistiche.

Il Comitato Etico monitora la presa in carico e realizzazione delle Raccomandazioni.

8. La riservatezza sull'identità del Segnalante

8.1 La riservatezza nel processo di gestione interno

Il Comitato Etico e i soggetti che, a qualunque titolo vengano a conoscenza di una Segnalazione e/o siano coinvolti nel procedimento di ricezione, gestione ed accertamento in una Segnalazione Interna sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sui fatti, persone e circostanze segnalate.

Tale divieto opera anche nei confronti degli organi di vertice delle Società del Gruppo Piovan, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile nei confronti del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tale caso PIOVAN si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni.

8.2 La riservatezza nei procedimenti disciplinari

Nell'ambito del **procedimento disciplinare** nei confronti del presunto autore della condotta segnalata:

- ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del Segnalante non può essere rivelata;
- ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella Segnalazione, l'identità del Segnalante sarà utilizzabile solo previo consenso espresso del Segnalante; in tale caso, è dato preventivo avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il Segnalante neghi il consenso, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

8.3 La riservatezza nel procedimento penale

Ove - a seguito della Segnalazione - si instauri un procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dal codice di procedura penale e, generalmente, non oltre la fase di conclusione delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.).

9. Le Misure di Protezione

9.1 Condizioni per la protezione

Le misure di protezione previste dal Decreto 24/23 ("**Misure di Protezione**") si applicano al ricorrere di entrambe le seguenti condizioni:

- al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto 24/23 e, quindi, rientrassero nel novero delle Violazioni come meglio definite nella presente Procedura; e
- la Segnalazione è stata effettuata in base alle previsioni del Decreto 24/23, recepite nella presente Procedura.

Deve inoltre sussistere un rapporto di consequenzialità tra la Segnalazione e la Ritorsione subita.

9.2 Estensione della tutela

Al fine di evitare condotte di Ritorsione "trasversale", le Misure di Protezione possono essere estese anche ai seguenti soggetti ("**Soggetti Tutelati**"):

- facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di invio della Segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- 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.

9.3 Il divieto di Ritorsione

È vietata ogni forma di discriminazione o Ritorsione, anche solo minacciata, nei confronti di chi ha effettuato in buona fede una Segnalazione e/o di eventuali Soggetti Tutelati, per motivi direttamente o indirettamente collegati alla Segnalazione.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione.

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

In caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità giudiziaria dal Segnalante, se quest'ultimo dimostra di aver effettuato, ai sensi della legge applicabile, una Segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione.

Di seguito sono indicate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, talune misure ritorsive:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

9.4 Segnalazione di comportamenti ritorsivi

Il Segnalante che ritiene di aver subito una Ritorsione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione deve dare notizia circostanziata della discriminazione o Ritorsione al Comitato Etico, il prima possibile.

L'adozione di misure ritorsive nei confronti dei Segnalanti e dei Soggetti Tutelati ai sensi della presente Procedura può essere comunicata all'ANAC, tramite apposita piattaforma *whistleblowing* disponibile sul sito *web* istituzionale, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la Ritorsione e la Segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

9.5 Limitazioni alla responsabilità

Oltre al divieto e alla protezione dalle Ritorsioni di cui ai paragrafi precedenti, il Decreto 24/23 prevede alcune limitazioni alla responsabilità del Segnalante, al ricorrere di entrambe le seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o la diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione; e
- la Segnalazione sia stata effettuata in coerenza con le condizioni per la protezione sopra disciplinate (§ 9.1), nonché nel rispetto di quanto previsto dal Decreto 24/23 e richiamato nella presente Procedura.

Nei casi sopra indicati, non sarà punibile chi, attraverso la propria Segnalazione, riveli o diffonda informazioni: i) sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, ad esclusione del segreto professionale forense e medico, delle informazioni classificate e della segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali che pertanto non possono essere rivelati; ii) relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; e iii) che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni: i) non collegati alla Segnalazione; ii) non strettamente necessari a rivelare la Violazione e iii) che configurino un'acquisizione di informazioni o un accesso a documenti in modo illecito; sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

Resta impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

9.6 Misure di sostegno

Il Segnalante potrà rivolgersi a enti del Terzo settore – il cui elenco è pubblicato sul sito istituzionale dell'ANAC – adibiti a fornire supporto, consulenza ed informazioni, a titolo interamente gratuito.

9.7 Rinunce e transazioni

Eventuali rinunce e transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela previsti dalla Decreto 24/23 e richiamati nella presente Procedura devono avvenire nelle sedi protette (i.e.: dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione, etc.).

9.8 Casi di perdita della protezione

Le Misure di Protezione non si applicano nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero nell'ipotesi di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10. La tutela del Segnalato

PIOVAN richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno.

Il soggetto segnalato ("**Segnalato**") non può essere sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la Violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di Segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Il Comitato Etico e tutti i soggetti a qualsivoglia titolo coinvolti nella ricezione e/o gestione della Segnalazione devono adottare le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del Segnalato, anche al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

Il Segnalato può essere sentito, ovvero, su richiesta, è sentito dal Comitato Etico, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La tutela del Segnalato si applica fatte salve eventuali previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicazione del nominativo dello stesso (e.g.: richieste dell'Autorità giudiziaria, etc.).

11. Trattamento dei dati personali

Le attività di ricevimento e gestione delle segnalazioni comportano un trattamento di dati personali, che viene attuato ed organizzato da Piovan S.p.A. e dalle Società del Gruppo Piovan, ciascuna nella sua qualità di Titolare del Trattamento e congiuntamente in qualità di Contitolari del Trattamento, nel rispetto della normativa vigente e garantendo agli interessati, sulla base di quanto applicabile a tale trattamento, l'esercizio dei propri diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR.

La gestione dei dati personali contenuti nelle segnalazioni è regolata da accordi di contitolarità tra le Società del Gruppo Piovan.

I dati relativi sono trattati dal Comitato Etico e/o da eventuali funzioni aziendali e/o consulenti esterni, come meglio precisato al § 7.2 sopra.

I componenti interni del Comitato Etico sono autorizzati al trattamento dei dati personali, sulla base di apposita lettera di incarico, contenente l'indicazione degli obblighi di riservatezza che devono essere rispettati nell'espletamento della funzione assegnata.

Il componente esterno del Comitato Etico è nominato Responsabile del Trattamento ai sensi dell'art 28 del GDPR.

Al contempo, l'azienda fornitrice della piattaforma per la gestione della segnalazione viene nominata Responsabile del Trattamento ai sensi dell'art 28 del GDPR.

12. Segnalazione Esterna

Il Decreto 24/23 prevede che i Segnalanti possano ricorrere al canale di segnalazione esterno attivato presso l'ANAC - Autorità Nazionale Anti Corruzione (**Segnalazione Esterna**) solo a determinate condizioni sinteticamente indicate nei paragrafi che seguono.

Quanto sopra non pregiudica la facoltà di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile nei casi in cui la legge imponga al Segnalante di rivolgersi alle Autorità competenti, per esempio nell'ambito dei suoi doveri e delle sue responsabilità professionali o perché la Violazione costituisce reato.

12.1 La Segnalazione Esterna

Ferma restando la preferenza per il canale di Segnalazione Interna per le Violazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e/o dei Modelli 231 adottati dalle Società del Gruppo Piovan, il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna utilizzando il canale *whistleblowing* istituito dall'ANAC, accessibile tramite il sito *web*

istituzionale, purché, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- il canale di Segnalazione Interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto 24/23;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione Interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di Ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione Esterna presentata ad un soggetto diverso da ANAC deve essere trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

13. Responsabilità e sanzioni

Sanzioni ANAC.

L'ANAC, fermi restando eventuali altri profili di responsabilità, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di Segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 (“*Canale di segnalazione interna*”) e 5 (“*Gestione del canale di segnalazione interna*”) del Decreto 24/23, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Sanzioni in sede disciplinare.

Fatte salve eventuali responsabilità in sede civile e penale per la violazione della normativa sul *whistleblowing*, sono sanzionabili in sede disciplinare:

- il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate o in mala fede;
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante;
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni;
- i soggetti che fanno uso della presente Procedura in maniera distorta o strumentale, con Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il soggetto segnalato o altri soggetti;
- i soggetti che fanno intenzionalmente un uso improprio o strumentale dell'istituto del *whistleblowing*;
- il Comitato Etico nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- il Segnalato che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dalla Società, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non conformi al Codice Etico, al Modello 231 e/o alle procedure aziendali di una Società del Gruppo Piovan.

14. Tracciabilità e archiviazione

Le Segnalazioni Interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di gestione, fatta salva la necessità di conservazione per un periodo più lungo in caso, ad esempio, di procedimento disciplinare.

Le Segnalazioni Interne effettuate nella forma orale sono documentate e conservate nel rispetto delle previsioni di legge; in particolare quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, il Comitato Etico, previo consenso del Segnalante, la documenta mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante la predisposizione di un verbale, verificato e confermato dal Segnalante tramite apposizione della propria firma.

15. Adozione, diffusione e formazione

La presente Procedura è adottata da Piovan S.p.A. e pubblicata sul sito *web* istituzionale e in apposita sezione della *intranet* aziendale.

Gli Organi amministrativi delle Società del Gruppo Piovan, nell'ambito delle attività di adeguamento al Decreto 24/23, recepiscono la presente Procedura e promuovono le

opportune iniziative di formazione sull'istituto del *whistleblowing*, in coordinamento con la Capogruppo.

Il Comitato Etico, se del caso con l'ausilio delle funzioni competenti delle Società del Gruppo Piovan, mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni Interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni Esterne.

La presente Procedura sarà sottoposta a revisione periodica al fine di assicurarne l'efficacia e la coerenza con la normativa e la *best practice* in tema di *whistleblowing*.

Procedura per la Segnalazione di Violazioni.

PIOVAN S.p.A.

Via delle Industrie 16 – 30036

S. Maria di Sala Venice - Italy

