

# EURPACK<sup>®</sup>



## POLICY WHISTLEBLOWING

Adottata dal Consiglio di Amministrazione in data  
06.03.2024



# Indice

<b>1. Premessa</b>	<b>3</b>
<b>2. Scopo della policy</b>	<b>3</b>
<b>3. Definizioni</b>	<b>3</b>
<b>4. Riferimenti</b>	<b>4</b>
<b>5. Ambito di applicazione soggettivo</b>	<b>5</b>
<b>6. Ambito di applicazione oggettivo</b>	<b>6</b>
6.1 Violazioni oggetto di segnalazione	
6.2 Esclusioni	
<b>7. Contenuto della segnalazione</b>	<b>7</b>
7.1 Segnalazione anonima	
<b>8. Segnalazione interna</b>	<b>8</b>
8.1 Gestore della segnalazione interna	
<b>9. Tutele del segnalante</b>	<b>9</b>
9.1 Riservatezza	
9.2 Divieto di ritorsione e misure di protezione	
<b>10. Limitazione della responsabilità per il segnalante</b>	<b>10</b>
<b>11. Tutele del segnalato</b>	<b>11</b>
<b>12. Gestione della segnalazione interna</b>	<b>11</b>
12.1 Chiusura della segnalazione	
12.2 Tempistiche di riscontro al segnalante	
12.3 Segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente	
<b>13. Conservazione della documentazione inerente la segnalazione</b>	<b>12</b>
<b>14. Segnalazione esterna</b>	<b>13</b>
<b>15. Divulgazione pubblica</b>	<b>13</b>
<b>16. Sanzioni</b>	<b>14</b>
16.1 Sanzioni disciplinari	
16.2 Sanzioni ANAC	
<b>17. Trattamento dei dati personali</b>	<b>15</b>
<b>18. Aggiornamento</b>	<b>15</b>
<b>19. Diffusione, informazione e formazione</b>	<b>16</b>

## 1. PREMESSA

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **D.Lgs. n. 24/2023** (di seguito anche "**Decreto Whistleblowing**" o solo "**Decreto**") in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. *Whistleblower*).

Per "*Whistleblowing*", in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, posti in essere in violazione del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "**Decreto 231**") e delle **previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ("Modello 231")** nonché di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

## 2. SCOPO DELLA POLICY

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (di seguito "**Policy Whistleblowing**" o "**Policy**"), si intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati dai Destinatari come di seguito definiti, nell'ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Pertanto, scopo della Policy è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

Si precisa che, nella redazione della presente Policy, Eurpack Giustini Sacchetti S.r.l. (di seguito "**Eurpack**" o "**Società**") ha tenuto conto dei valori che costituiscono le fondamenta della propria organizzazione e si impegna a realizzare le proprie attività secondo i massimi standard di correttezza, etica, legalità, trasparenza, responsabilità e *business integrity*.

## 3. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Policy, i termini elencati assumono il significato di seguito specificato:

<b>Codice Etico</b>	Documento con cui la Società afferma, in attuazione dei valori di legalità, lealtà, onestà e professionalità, i principi e le regole di comportamento che il proprio personale dipendente, gli esponenti dei propri organi di amministrazione e controllo, i fornitori, consulenti, <i>partners</i> e coloro che intrattengono rapporti, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente con essa, sono tenuti a rispettare nello svolgimento delle loro attività in favore della stessa.
<b>Destinatari</b>	Personale dipendente della Società assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i clienti e i <i>business partner</i> , anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.

<b>Divulgazione pubblica</b>	Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
<b>Facilitatore</b>	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
<b>Gestore della Segnalazione</b>	Il soggetto individuato dalla Società quale competente per la gestione delle segnalazioni <i>whistleblowing</i> , ovvero sia l'Organismo di Vigilanza.
<b>Modello 231</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.
<b>Organismo di Vigilanza ("OdV")</b>	L'Organismo di Vigilanza della Società nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.
<b>Segnalante</b>	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
<b>Segnalato</b>	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
<b>Segnalazione</b>	Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
<b>Segnalazione anonima</b>	Segnalazione priva di elementi che consentano di identificare, anche indirettamente, l'autore della segnalazione stessa.
<b>Segnalazione esterna</b>	Segnalazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al par. 14.
<b>Segnalazioni in malafede</b>	Qualsiasi segnalazione ricevuta dalla Società che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.
<b>Segnalazione interna</b>	Segnalazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna di cui al par. 8.
<b>Segnalazione non rilevante</b>	Qualsiasi segnalazione ricevuta dalla Società, avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute dalla Società che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
<b>Violazioni</b>	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle condotte di cui al par. 6.1.

#### 4. RIFERIMENTI

Di seguito si riportano i principali riferimenti rilevanti ai fini della presente Policy:

- 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;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR");

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 “Attuazione della 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 e recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- D.Lgs. n. 231/2001, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- Linee Guida ANAC in materia di “protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”;
- “Guida Operativa per gli enti privati” di Confindustria datata ottobre 2023;
- Modello 231 adottato dalla Società;
- Codice Etico adottato dalla Società.

## 5. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

In conformità a quanto previsto dall’articolo 3 del Decreto *Whistleblowing*, possono presentare una Segnalazione i seguenti soggetti, ovvero sia i Segnalanti:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, i prestatori di lavoro occasionale, ecc.;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività presso la Società;
- coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con la Società (es. fornitori), liberi professionisti (es. avvocati, commercialisti, notai ecc.) e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società – anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto – quali a titolo esemplificativo, i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Possono altresì effettuare Segnalazioni:

- i lavoratori cessati, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il periodo in cui prestavano la propria attività lavorativa per la Società;
- i soggetti che hanno acquisito le informazioni sulle Violazioni durante il periodo di prova;
- i soggetti non ancora assunti, quando le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante le fasi precontrattuali o nel processo di selezione.

La Società, in linea con quanto disposto dall’art. 3 comma 5 del Decreto *Whistleblowing*, garantisce la tutela e la protezione oltre che dei Segnalanti, come anzidetti, anche dei soggetti che assistono il Segnalante durante il processo di segnalazione (V. par. 9), quali Facilitatori, nonché di soggetti connessi con il Segnalante, quali colleghi/familiari, ovvero sia persone del medesimo contesto lavorativo che sono legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, o che abbiano con esso rapporti abituali e correnti.

La Società garantisce, altresì, la tutela e la protezione agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.





## 6. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

### 6.1 Violazioni oggetto di segnalazione

Le Violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto *Whistleblowing* devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, e che consistono in:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi **D.Lgs. n. 231/2001** o violazione del **Modello 231**;
- b) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto *Whistleblowing*) relativi ai seguenti settori:
  - appalti pubblici;
  - **servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo**;
  - **sicurezza e conformità dei prodotti**;
  - sicurezza dei trasporti;
  - **tutela dell'ambiente**;
  - radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - salute pubblica;
  - protezione dei consumatori;
  - **tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi**;
- c) atti o omissioni che ledono gli **interessi finanziari dell'Unione europea**, così come indicati nel Decreto *Whistleblowing* (a titolo esemplificativo e non esaustivo: frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale che leda gli interessi finanziari dell'Unione Europea);
- d) atti o omissioni riguardanti il **mercato interno**, comprese le violazioni delle **norme dell'Unione europea in materia di concorrenza** e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto *Whistleblowing*;
- e) atti o comportamenti che **vanificano l'oggetto** o la **finalità** delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati alle lettere b), c) e d).

### 6.2 Esclusioni

Non sono ammesse Segnalazioni aventi ad oggetto fatti diversi da quelli sopra descritti. Pertanto, in caso di presentazione di Segnalazioni aventi contenuto diverso rispetto a quello stabilito dalla presente Policy, quest'ultime verranno ritenute inammissibili e verranno respinte dal Gestore della Segnalazione.

In particolare, sono da ritenersi **non rilevanti** e, pertanto, non soggette alle previsioni e alle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*, le Segnalazioni riguardanti:

	interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni, contestazioni o richieste relative al proprio rapporto individuale di lavoro, ai rapporti con i colleghi, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate
	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 dell'Unione Europea



✘	violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del Decreto Whistleblowing (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente)
✘	notizie palesemente prive di fondamento
✘	informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico
✘	informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio) e non sostanziate da fatti o documenti

Saranno, altresì, **non rilevanti** e comunque non sono soggette alle tutele del Decreto *Whistleblowing* le Segnalazioni:

✘	aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti e prive di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti
✘	aventi finalità puramente diffamatorie o caluniose
✘	aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato
✘	aventi contenuto generico o inconferente tale da non consentire la comprensione dei fatti o il loro accertamento

La Società si riserva di adottare azioni disciplinari o legali a tutela degli interessi delle persone e degli enti oggetto di segnalazioni di cui al presente paragrafo, in particolare nel caso di Segnalazioni presentate in mala fede.

## 7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, **circostanziate e fondate**, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato.

### *Che cosa deve contenere la segnalazione?*

✔	<b>Riferimenti identificativi</b> del soggetto autore della Segnalazione, ad eccezione che si tratti di Segnalazione anonima
✔	chiara e completa <b>descrizione dei fatti</b> oggetto della Segnalazione
✔	ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l' <b>identità dei soggetti che hanno commesso la Violazione</b> oggetto di Segnalazione
✔	<b>natura della Violazione, contesto di riferimento</b> e ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto della Segnalazione
✔	<b>circostanze di tempo e di luogo</b> , ove conosciute, relative all'oggetto della Segnalazione
✔	<b>ogni ulteriore informazione ritenuta utile</b> per l'accertamento della Segnalazione, anche tramite apposita documentazione a sostegno e indicazioni di eventuali testimoni o persone che possano riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

### 7.1. Segnalazione anonima

Con riferimento alla Segnalazione anonima, in cui le generalità del Segnalante non siano da quest'ultimo esplicitate né individuabili, la stessa, seppur ammessa dalla Società, non è incoraggiata in ragione delle difficoltà che possono riscontrarsi durante la fase di accertamento e che rendono necessaria la collaborazione del Segnalante.

Ad ogni modo, la Segnalazione anonima deve essere sufficientemente circostanziata e recare sufficienti elementi di fatto per avviare un'attività di accertamento (V. sub par. 7).

Le Segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal Gestore della Segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, il Decreto *Whistleblowing* prevede che laddove il Segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

## 8. SEGNALAZIONE INTERNA

In conformità a quanto disposto dall'art. 4 del Decreto *Whistleblowing*, la Società ha predisposto appositi canali interni di segnalazione che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante e del Segnalato, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Tali canali interni di segnalazione sono stati istituiti, conformemente a quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*, dandone informativa alle rappresentanze sindacali.

La Segnalazione può essere effettuata, a discrezione del Segnalante, attraverso i seguenti canali:

- **piattaforma informatica:** "My Whistleblowing" fornita da Zucchetti e accessibile al seguente indirizzo <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/EurpackGiustiniSacchetti> quale tool informatico crittografato mediante il quale è possibile segnalare in forma scritta tramite report online oppure in forma orale tramite sistema che garantisce il morphing della voce;
- **posta ordinaria:** indirizzata al Gestore della Segnalazione, in Via dell'Industria 13, 04011 – Aprilia (LT);
- **incontro diretto:** è in ogni caso consentita la possibilità di effettuare le segnalazioni attraverso incontri diretti concordati con il Gestore della Segnalazione, da richiedersi tramite piattaforma informatica con le modalità sopra indicate.

Si specifica che ciascuna Segnalazione effettuata a mezzo posta ordinaria, oltre a dover essere indirizzata alla Società, all'attenzione del Gestore della Segnalazione, in Via dell'Industria, 13, 04011, Aprilia (LT), deve essere inserita in due buste chiuse: a) la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; b) la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione stessa. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore della Segnalazione.

### 8.1. Gestore della segnalazione interna

La Società ha attivato i suddetti canali interni di segnalazione, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata.

La presente Policy garantisce che la Segnalazione sia conosciuta da un numero limitato di persone e che ai documenti relativi alla Segnalazione possano accedere soltanto persone autorizzate. In particolare, nell'assicurare una corretta gestione delle Segnalazioni e in linea con quanto disposto dall'articolo 2 comma 4 del Decreto *Whistleblowing*, la Società garantisce che la gestione dei canali interni venga affidata ad un Organismo dotato di competenze tecniche adeguate e di autonomia e indipendenza, funzionali e gerarchiche, rispetto a qualsiasi altro ufficio interno alla Società; ciò al fine di svolgere, senza interferenze e condizionamenti, l'attività di gestione delle Segnalazioni interne in termini di verifica e istruttoria.



Pertanto, sulla scorta dei suggerimenti di cui alla "Guida Operativa per gli enti privati" di Confindustria, la Società ha ritenuto opportuno affidare la gestione dei canali di Segnalazione interna all'Organismo di Vigilanza.

## 9. TUTELE DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla presente Policy. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante, ai sensi del Decreto *Whistleblowing* nonché della presente Policy *Whistleblowing*, sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante 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 il quale lo stesso lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

### 9.1 Riservatezza

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, **garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.**

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati<sup>1</sup>.

La riservatezza è garantita anche al Segnalante anonimo che ritenga di aver subito ritorsioni e che sia stato successivamente identificato, nonché a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

### 9.2 Divieto di ritorsione e misure di protezione

La Società **non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione** nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di verifica riguardo alla fondatezza della Segnalazione, ivi inclusi i Facilitatori.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di atti ritorsivi:

	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

<sup>1</sup> Per maggiori dettagli, si fa rinvio all'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*.



✘	la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
✘	le note di demerito 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 alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi
✘	l'inserimento in elenchi impropri, sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro
✘	la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
✘	l'annullamento di una licenza o di un permesso
✘	la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo<sup>2</sup>.

## 10. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE

Sulla base di quanto previsto all'art. 20 del Decreto *Whistleblowing*, non è punibile chi mediante Segnalazione riveli o diffonda informazioni coperte da obbligo di segreto<sup>3</sup> o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- al momento della Segnalazione, vi è fondato motivo per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la Violazione;
- la Segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto *Whistleblowing* per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (i.e. fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la Violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla Segnalazione).

<sup>2</sup> Per eventuale assistenza e consulenza sulle modalità di segnalazione e sulle protezioni dalle ritorsioni si prega di fare riferimento alle Linee Guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

<sup>3</sup> Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa.

Non è, invece, esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla Segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la Violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del Segnalante.

## 11. TUTELE DEL SEGNALATO

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

In particolare, l'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento, conformemente alla disciplina applicabile al rapporto intercorrente tra quest'ultimo e la Società.

## 12. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il Gestore della Segnalazione ha accesso esclusivo ai canali interni dedicati alla ricezione delle Segnalazioni interne, che vengono gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella Segnalazione, nonché impedire l'accesso da parte di personale non autorizzato.

Al ricevimento della Segnalazione mediante i canali sopra indicati, il Gestore della Segnalazione:

- a) svolge un'**analisi preliminare** dei contenuti della stessa, al fine di valutarne la rilevanza (i.e. ammissibilità) in relazione all'ambito di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e, in generale, della presente Policy;
- b) se ritenuto opportuno, per la **gestione e valutazione** della Segnalazione, può avvalersi del **supporto di funzioni aziendali o consulenti esterni specializzati**, fermo restando il rispetto dei requisiti di riservatezza;
- c) mantiene **interlocuzioni** con il Segnalante e, se necessario, richiede chiarimenti e/o integrazioni al Segnalante nonché alle persone coinvolte durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione (resta salva, in ogni caso, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato).

### 12.1 Chiusura della segnalazione

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore della Segnalazione può comunicare al Segnalante, nel rispetto delle tempistiche riportate nel prosieguo della presente Policy:

- **l'archiviazione della Segnalazione**, qualora si ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Policy, come ad esempio:
  - non rilevanza della Segnalazione ai fini del Decreto Whistleblowing;
  - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate o comunque idonei a giustificare accertamenti;
  - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione.



- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Gestore della Segnalazione dovrà avere cura di **motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione**;

- **l'archiviazione della Segnalazione perché infondata**, motivandone anche in questo caso sinteticamente le ragioni;
- **l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione** e la sua trasmissione alle competenti funzioni della Società affinché queste prendano gli opportuni provvedimenti.

### 12.2 Tempistiche di riscontro al segnalante

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Policy e in conformità alle tempistiche stabilite in virtù del Decreto *Whistleblowing*. In particolare, il Gestore della Segnalazione rispetta le seguenti tempistiche:

Invio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione	• entro 7 giorni dalla data di ricezione della Segnalazione
Riscontro alla Segnalazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento</li> <li>• in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione.</li> </ul> <p>Si precisa che, laddove l'istruttoria al termine dei 3 mesi non si sia ancora conclusa, il riscontro fornito dal Gestore della Segnalazione può avere anche natura interlocutoria sullo stato di avanzamento della fase istruttoria; in tal caso, gli esiti dell'istruttoria saranno comunque comunicati successivamente al Segnalante.</p>
Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto	• entro e non oltre 7 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto
Fissazione del giorno dell'incontro diretto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto</li> <li>• in casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto</li> </ul>

### 12.3. Segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente

Qualora la Segnalazione interna sia stata presentata ad un soggetto diverso dal Gestore della Segnalazione, la stessa deve essere trasmessa da parte del soggetto ricevente, **entro 7 giorni dal suo ricevimento**, al Gestore della Segnalazione, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante ove possibile. Compatibilmente con le caratteristiche del caso di specie, il soggetto ricevente è invitato a trasmettere la Segnalazione al Gestore della Segnalazione utilizzando i canali interni di cui al precedente par. 8.

## 13. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE LA SEGNALAZIONE

*Per quanto tempo possono essere conservati i documenti inerenti la Segnalazione?*

Fermo quanto previsto al successivo par. 17 ("*Trattamento dei Dati Personali*") le Segnalazioni e la documentazione ad esse correlata sono conservate attuando misure tecniche e organizzative adeguate al fine di impedire la loro perdita, distruzione o danno accidentali nel rispetto dei principi di integrità e riservatezza di cui all'art. 5 del GDPR.

La suddetta documentazione è conservata **per il tempo necessario** al trattamento della Segnalazione e, comunque, **non oltre 5 anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.





#### ***Dove devono essere conservati i documenti inerenti la Segnalazione?***

Le Segnalazioni e la relativa documentazione pervenute tramite piattaforma informatica sono protocollate e conservate in automatico dal software in conformità al Decreto *Whistleblowing*. L'accesso è consentito solo al Gestore della Segnalazione.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo al Gestore della Segnalazione, ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

#### ***Come vengono documentate le Segnalazioni orali e le Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto?***

In caso di Segnalazione in forma orale, la stessa viene registrata applicando un meccanismo di morphing della voce e conservata in automatico dal software, in conformità al Decreto *Whistleblowing*.

In caso di Segnalazione mediante incontro diretto, la stessa viene documentata mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

In caso di trascrizione della registrazione ovvero di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione o del verbale mediante la propria sottoscrizione.

## **14. SEGNALAZIONE ESTERNA**

Il Segnalante può ricorrere al **canale esterno di segnalazione** <sup>4</sup> istituito all'**ANAC** (Autorità Nazionale Anticorruzione) unicamente laddove sussistano i seguenti presupposti previsti dal Decreto *Whistleblowing*:

- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **15. DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Ai fini della presente Policy *Whistleblowing*, per divulgazione pubblica si intende il rendere di pubblico dominio informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla presente Policy *Whistleblowing* solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (es. rischio di occultamento prove), la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.



## 16. SANZIONI

### 16.1 Sanzioni disciplinari

La Società potrà applicare sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- **nei confronti del Segnalato:** se le Segnalazioni risultano fondate;
- **nei confronti del Segnalante:** se sono effettuate Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione;
- **nei confronti del soggetto che abbia violato i principi di tutela** previsti dalla Policy *Whistleblowing* **ovvero che abbia ostacolato o abbia tentato di ostacolare** le Segnalazioni;
- **nei confronti del soggetto diverso dal Gestore della Segnalazione** che, ricevendo erroneamente la Segnalazione, non la inoltri tempestivamente (in ogni caso non oltre 7 giorni) al Gestore della Segnalazione e non la tratti con la riservatezza espressamente prevista;
- **nei confronti del Gestore della Segnalazione** quando si accerti che non ha eseguito le attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute nei termini e secondo le modalità previste dalla Policy *Whistleblowing*, nonché nei confronti di tutte le persone che, pur non essendo esse stesse Gestore della Segnalazione, sono coinvolte nella fase di approfondimento e gestione delle Segnalazioni, qualora non rispettino gli obblighi di riservatezza previsti.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dalla normativa applicabile vigente (ivi incluso in CCNL di volta in volta applicabile).

### 16.2 Sanzioni ANAC

Le sanzioni amministrative pecuniarie irrogabili dall'ANAC e previste dal Decreto *Whistleblowing* sono le seguenti:

Importo	Infrazione	Destinatario
Da 10.000 a 50.000 Euro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ In caso di accertamento di ritorsioni.</li> <li>▪ Quando sia ostacolata la segnalazione o si sia tentato di ostacolarla.</li> <li>▪ In caso di violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali.</li> </ul>	Persona fisica individuata come responsabile della Violazione
Da 10.000 a 50.000 Euro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mancata istituzione di canali di segnalazione.</li> <li>▪ Mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni ovvero se l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal D.Lgs. n.24/2023.</li> </ul>	Società



Da 10.000 a 50.000 Euro	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Qualora non venga svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.</li></ul>	Gestore della Segnalazione
Da 500 a 2.500 Euro	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.</li></ul>	Segnalante

## 17. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy *Whistleblowing*, verrà effettuato a norma del GDPR e del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito della presente Policy *Whistleblowing* apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy *Whistleblowing*.

La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto *Whistleblowing*, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

## 18. AGGIORNAMENTO

La Società riesamina su base periodica, ed eventualmente aggiorna, la Policy *Whistleblowing*, per garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.



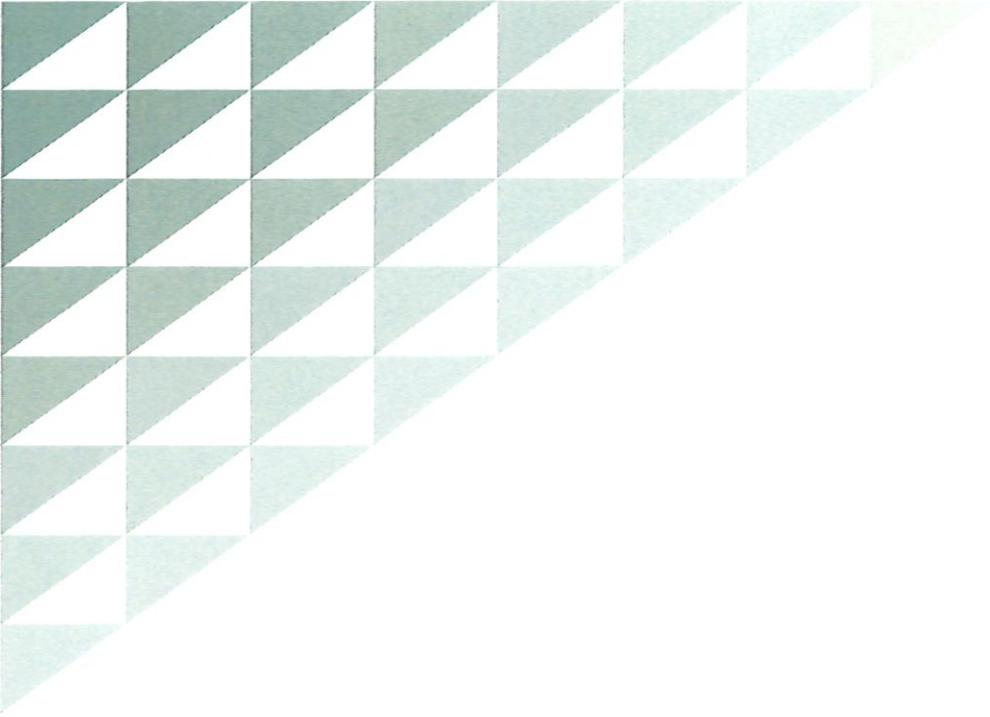


## 19. DIFFUSIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Policy *Whistleblowing* sono rese accessibili e disponibili a tutti, tramite (a) affissione nei luoghi di lavoro, (b) pubblicazione in una sezione dedicata del sito internet aziendale. Le informazioni sulla Policy *Whistleblowing* sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di chiusura del rapporto intercorrente tra i Destinatari e la Società. La formazione in materia di *whistleblowing* e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Policy *Whistleblowing*, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

mm





# EURPACK<sup>®</sup>

Via dell'Industria, 13  
04011 Aprilia (LT)  
T. +39 06.920451 • F. +39 06.92045224  
info@eurpack.it • www.eurpack.it

