

A tutti i dipendenti Gpo,

WHISTEBLOWING POLICY

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023 si prevede l'attuazione di una nuova disciplina denominata "WHISTEBLOWING".

La procedura ha l'obiettivo di incentivare la segnalazione di atti o fatti che possono costituire condotte illecite.

Secondo le linee guida definite da Confindustria, le segnalazioni possono riguardare i seguenti ambiti:

- 1) illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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 (ad esempio, quindi, la violazione delle norme in materia di aggiudicazione di appalti pubblici e di concessioni nonché i reati in materia ambientale);
- 2) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari (ad esempio frodi e corruzione commesso in ambito UE);
- 3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno all'Unione Europea, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (ad esempio le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- 4) atti o comportamenti che pregiudicano la concorrenza effettiva e leale;

Restano invece escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante in relazione a rapporti individuali di lavoro, anche con i superiori gerarchici (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi).

Saranno comunque trattate anche le segnalazioni che riguardano tematiche diverse da quelle sopra indicate, ma comunque potenzialmente rilevante per la Società ed il contenuto risulti puntuale, circostanziato e documentato, la stessa potrà comunque essere trattata dal gestore della segnalazione, ma senza l'applicazione della presente disciplina whistleblowing e della relativa protezione del segnalante.

Qualora quindi si venga a conoscenza che si è verificato o che possa verificarsi uno dei comportamenti illegittimi menzionati, si potrà effettuare una segnalazione al gestore delle segnalazioni, Valeria Lazzaroni, seguendo le seguenti modalità:

- **In forma scritta**: a mezzo posta ordinaria oppure in via analogia.

A mezzo posta ordinaria: in tal caso occorre inserire la segnalazione in due buste includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, la segnalazione (con il contenuto indicato nel paragrafo 7, *infra*).

Entrambe le buste devono essere inserite in una terza busta indirizzata a Gruppo Publionda s.r.l., via L. Grassi n. 20, 20056 Trezzo sull'Adda (MI).

All'esterno della terza busta deve essere riportata la dicitura "riservata al gestore della segnalazione, dr.ssa Lazzaroni".

- **In forma orale**: chiedendo un incontro al gestore della segnalazione, contattando il numero **348 7998061**. L'incontro deve essere fissato dal gestore della segnalazione entro tre settimane.

La scelta è libera e non pregiudizievole del contenuto.

La segnalazione per essere presa in carico dovrà avere le seguenti caratteristiche:

È necessario che risultino chiari i seguenti **elementi essenziali** della segnalazione:

1. i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito (indirizzo e-mail o numero di telefono) a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
2. le circostanze di tempo e di luogo nonché la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
3. le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione e se vi è un interesse personale collegato alla stessa;
4. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
5. ove possibile, i documenti a supporto della segnalazione.

La segnalazione è **inammissibile** nel caso in cui:

- manchino gli elementi essenziali sopra indicati ai numeri 1; 2; 3; 4 e 5; o
- i fatti indicati non siano riconducibili ai comportamenti illeciti indicati al paragrafo 5; o
- sia fornita una descrizione generica dei fatti tale da non consentirne la comprensione; o
- venga prodotta solo documentazione senza l'indicazione di comportamenti illegittimi.

Nel caso di **segnalazioni anonime o inammissibili** per i motivi sopra indicati, oppure qualora nella segnalazione non sia indicato un recapito del segnalante, il gestore della segnalazione potrà comunque dare seguito alla segnalazione - che ritenga rilevante per la Società e nel caso in cui la stessa sia puntuale, circostanziata e documentata – ma, in tal caso, non troverà applicazione la presente disciplina *whistleblowing* e la relativa protezione del segnalante.

Sono invece vietate, e non avranno alcun seguito, le segnalazioni con finalità puramente diffamatorie, calunniose o discriminatorie. È certamente vietato il ricorso a espressioni ingiuriose.

E' assolutamente vietato effettuare una segnalazione in **mala fede**.

Qualora emergesse con chiarezza la mala fede nella segnalazione, il gestore delle segnalazioni ne dà comunicazione al Consiglio di Amministrazione che potrà adottare nei confronti del segnalante i provvedimenti ritenuti più opportuni e/o le sanzioni previste dal CCNL.

Qualora la segnalazione in mala fede integri anche gli estremi di un reato, la relativa notizia potrà essere gestita nelle sedi più opportune, fermo restando il diritto della Società di chiedere il risarcimento del danno cagionato dalla segnalazione in mala fede.

Grazie per la collaborazione

La Direzione