



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

SOMMARIO

<b>1. PREMESSA: SCOPO, AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI .....</b>	<b>5</b>
<b>2. CHI PUÒ EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>6</b>
<b>3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>4. ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>11</b>
<b>5. IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E SEGNALAZIONI ANONIME .....</b>	<b>12</b>
<b>6. I CANALI E LE MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....</b>	<b>13</b>
6.1. Il canale interno istituito da Focaccia Group.....	13
6.1.1. La piattaforma informatica.....	13
6.1.2. Modalità di presentazione della segnalazione interna.....	15
6.2. Il canale esterno istituito presso l'autorità nazionale anticorruzione (ANAC).....	16
6.3. Divulgazione pubblica.....	17
6.4. Denuncia all'autorità giudiziaria.....	19
<b>7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>19</b>
7.1. Il Comitato whistleblowing: Requisiti, compiti e poteri.....	20
7.2. Ricezione della segnalazione e interlocuzioni con il Segnalante .....	21
7.3. Valutazione preliminare.....	22
7.4. Istruttoria.....	23
7.5. Riscontro al Segnalante .....	25
7.6. Report finale e azioni rimediale.....	27



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

<b>8. REPORTING</b> .....	<b>27</b>
8.1. Reporting in ordine alla singola segnalazione .....	27
8.2. Relazione periodica .....	28
<b>9. CONFLITTO DI INTERESSE O ASSENZA PROLUNGATA DEI COMPONENTI DEL COMITATO WHISTLEBLOWING</b> .....	<b>29</b>
<b>10. SEGNALAZIONE TRASMESSA A UN SOGGETTO NON COMPETENTE A RICEVERLA O TRAMITE UN CANALE DIVERSO</b> .....	<b>30</b>
10.1. Segnalazione trasmessa a una pluralità di soggetti .....	32
<b>11. TRACCIABILITÀ E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</b> .....	<b>32</b>
<b>12. GARANZIE E TUTELE</b> .....	<b>33</b>
12.1. Tutela della riservatezza del Segnalante .....	34
12.2. Tutela della riservatezza del Segnalato e di altri soggetti .....	36
12.3. Tutela da ritorsioni .....	37
<b>13. SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>40</b>
<b>14. INFORMAZIONE, FORMAZIONE, COMUNICAZIONE</b> .....	<b>41</b>
<b>15. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</b> .....	<b>42</b>



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

<b>Focaccia Group o Società</b>	Focaccia Group S.r.l.
<b>Codice Etico</b>	Codice Etico adottato dalla Società: principi generali e norme di comportamento cui la Società si ispira nella conduzione delle attività sociali, contenenti l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente e del proprio personale nei confronti dei propri stakeholders.
<b>D. lgs. 231/2001 o Decreto 231</b>	D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".
<b>Modello 231</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. 231/2001.
<b>D.lgs. 24/2023 o Decreto whistleblowing</b>	D.lgs. 24/2023 (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 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali).
<b>Procedura whistleblowing o Procedura</b>	Procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing adottata dalla Società in ottemperanza al d. lgs. 24/2023
<b>Linee Guida ANAC</b>	"Linee guida 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" – approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e modificate con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025.
<b>Guida Operativa Confindustria</b>	Confindustria - Nuova disciplina "whistleblowing" – Guida operativa per gli enti privati – ottobre 2023.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

<b>Destinatari</b>	Soggetti tenuti al rispetto della Procedura <i>whistleblowing</i> :
	<ul style="list-style-type: none"><li>- membri degli organi sociali;</li><li>- dipendenti e altri lavoratori (indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro);</li><li>- consulenti;</li><li>- fornitori;</li><li>- clienti;</li><li>- partner commerciali;</li><li>- tutte le ulteriori terze parti ricomprese tra i destinatari del Modello 231 della Società;</li><li>- chiunque, per qualsiasi ragione o attività, operi nell'interesse, in nome e per conto della Società, ovvero intrattenga con la stessa rapporti lavorativi di qualsiasi natura.</li></ul>
<b>Canale whistleblowing</b>	Canale di segnalazione interna istituito dalla Società ai sensi del d.lgs. 24/2023.
<b>Comitato whistleblowing o Gestore</b>	Soggetto/i incaricato/i della gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4, comma 2 del d.lgs. 24/2023.
<b>Organo Amministrativo</b>	Amministratore Unico (o AU).
<b>Organo di controllo</b>	Società di Revisione
<b>Organi sociali</b>	Organi della Società come previsti dal relativo Statuto.
<b>Segnalante</b>	Soggetto legittimato ad effettuare una segnalazione ai sensi del d.lgs. 24/2023.
<b>Segnalato</b>	Soggetto interessato da una segnalazione a proprio carico, ai sensi del d.lgs. 24/2023.
<b>Segnalazione ordinaria</b>	Segnalazione non effettuata secondo i requisiti e le modalità di cui al d.lgs. 24/2023.
<b>Segnalazione whistleblowing</b>	Segnalazione effettuata secondo i requisiti e con le modalità di cui al d.lgs. 24/2023.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

**1. PREMESSA: SCOPO, AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI**

Focaccia Group S.r.l. (di seguito, anche “Focaccia Group” o solo la “Società”) nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, ed onestà cui conforma il proprio agire, promuove una cultura di “speak up” e incoraggia le segnalazioni in buona fede di condotte illecite o comunque realizzate in violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo dalla stessa adottato ai sensi del d.lgs. 231/2001 (di seguito, “Modello 231) e del Codice Etico che ne costituisce parte integrante, nonché delle disposizioni del d.lgs. 231/2001 medesimo (c.d. “Decreto 231”).

L’invito è a segnalare tali condotte al fine di:

- contrastare ogni forma di illecito o comportamento non etico, consentendo alla Società di intervenire immediatamente sulla condotta oggetto di segnalazione e nei confronti dei soggetti individuati come autori;
- scongiurare il rischio, nelle ipotesi più gravi, che la Società possa essere a sua volta destinataria di azioni legali e/o sanzioni da parte delle autorità competenti e subire, di conseguenza, un pregiudizio (anche solo alla propria immagine e/o reputazione).

A tal fine, anche in ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023 (di seguito, “Decreto whistleblowing”), la Società ha istituito un canale di segnalazione interna (cd. “canale whistleblowing”) - il cui funzionamento è spiegato nella presente “Procedura per la gestione delle segnalazioni” (di seguito, la “Procedura whistleblowing” o anche solo la “Procedura”) - che consente di effettuare segnalazioni avvalendosi del sistema di tutele previsto dal Decreto whistleblowing.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

In ossequio a quanto previsto dall'art. 4, comma 1, del Decreto whistleblowing, Focaccia Group ha attivato il proprio canale whistleblowing sentite le rappresentanze sindacali di cui all'art. 51 d.lgs. 81/2015. In particolare, la Società ha coinvolto dette rappresentanze, condividendo la bozza della presente Procedura prima della delibera di approvazione della stessa e del proprio Modello 231 con la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) presente in azienda, al fine di acquisire eventuali osservazioni sull'implementazione del canale di segnalazione interna.

Focaccia Group condividerà con detta rappresentanza sindacale anche eventuali future modifiche sostanziali o aggiornamenti della presente Procedura.

La presente Procedura si applica a tutti i membri degli organi sociali, ai dipendenti e agli altri lavoratori (indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro), ai consulenti, ai fornitori, ai clienti, ai partner commerciali e a tutte le terze parti ricomprese tra i destinatari del Modello 231 della Società nonché a chiunque, per qualsiasi ragione o attività, operi nell'interesse, in nome e per conto di Focaccia Group, ovvero intrattenga con la stessa rapporti lavorativi di qualsiasi natura (c.d. "Destinatari").

## **2. CHI PUÒ EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE**

Può effettuare la segnalazione beneficiando delle tutele previste dal Decreto whistleblowing (cfr. § 12) qualsiasi soggetto (c.d. "Segnalante") che abbia rapporti



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

lavorativi<sup>1</sup> con Focaccia Group, indipendentemente dall'inquadramento giuridico e contrattuale, vale a dire, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- **lavoratori subordinati** (ivi compresi, a titolo esemplificativo, i lavoratori con rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio e i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali);
- **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso Focaccia Group (ivi compresi, a titolo esemplificativo, i lavoratori autonomi con contratti d'opera, i titolari di un rapporto di collaborazione come rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e tutti gli altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato);
- **liberi professionisti** e consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso Focaccia Group;
- **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Focaccia Group;
- **azionisti** (persone fisiche)<sup>2</sup> e **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza, anche di fatto della Società.**

La tutela si applica non solo se la segnalazione avviene in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e

<sup>1</sup> La nozione di rapporto di lavoro va intesa in senso ampio ricomprendendo non solo i lavoratori dipendenti ma anche gli amministratori, i consulenti, i fornitori etc.

<sup>2</sup> Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella Società.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Oltre che al Segnalante, le tutele (cfr. §12) si applicano a:

- il c.d. “facilitatore”, ossia la persona che, eventualmente, assiste il Segnalante nel processo di segnalazione e che opera all’interno del medesimo contesto lavorativo;
- le persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, che operano nello stesso contesto lavorativo;
- i colleghi di lavoro del Segnalante con cui questi abbia un rapporto abituale corrente;
- gli enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria, del Segnalante o presso i quali il medesimo lavora<sup>3</sup>.

### 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Può essere oggetto di segnalazione qualsiasi informazione, compresi i fondati sospetti, su condotte attive od omissive, già commesse o non ancora realizzate (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo) o tentativi di nasconderle, aventi ad oggetto:

- Violazioni delle disposizioni normative nazionali quali:
  - illeciti penali, civili, amministrativi;
  - i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/2001;

<sup>3</sup> A titolo esemplificativo, fornitori di Focaccia Group di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

- le violazioni del Modello 231 adottato dalla Società anche se non integranti specifici reati - presupposto.
- Violazioni della normativa europea quali:
  - illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (es. illeciti relativi ai settori dei contratti pubblici, dei servizi, prodotti e mercati finanziari, della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della sicurezza e conformità dei prodotti, della sicurezza dei trasporti, della tutela dell'ambiente, della radioprotezione e della sicurezza nucleare, della sicurezza degli alimenti e dei mangimi e della salute e benessere degli animali, della salute pubblica, della protezione dei consumatori, della tutela della vita privata e della protezione dei dati personali e della sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE) quali, ad esempio, frodi, corruzione o altra attività illegale connessa alle spese dell'U.E.;
  - 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, del TFUE) quali, ad esempio, le violazioni delle norme dell'U.E. in materia di concorrenza e aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulla società;
  - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati nei punti precedenti (es. pratiche abusive che pregiudicano la concorrenza nel mercato).



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

Le informazioni sulle violazioni devono avere attinenza con il contesto lavorativo del Segnalante, vale a dire riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante è venuto a conoscenza nel suo contesto lavorativo.

**3.1 Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione del Decreto whistleblowing e della Procedura**

Sono escluse dall'applicazione della disciplina delineata dal Decreto whistleblowing e, dunque, dall'ambito di applicazione della presente Procedura:

- le segnalazioni che consistono in contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente al suo rapporto individuale di lavoro ovvero al suo rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad es. vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici), salvo che tali situazioni non sfocino in fenomeni di violenza, di mobbing o di straining o comunque integrino ipotesi di violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico adottati dalla Società;
- le segnalazioni di violazioni disciplinate dal diritto dell'U.E. (e dalle eventuali disposizioni nazionali di recepimento e attuazione) che già prevedono come obbligatorie apposite procedure di segnalazione (es. procedure di segnalazione previste in materia di abusi di mercato, di violazioni nel settore bancario e in materia di intermediazione finanziaria);
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> A meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

#### 4. ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

Al fine di consentire la verifica della fondatezza della segnalazione da parte dei soggetti competenti a riceverla e a gestirla (cfr. § 7) la segnalazione deve essere **inerente al contesto lavorativo e circostanziata**. Il Segnalante deve fornire tutte le informazioni di cui dispone nella maniera più chiara e completa possibile, rappresentando in modo veritiero gli elementi utili per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve includere:

- elementi identificativi del Segnalante (ad es. generalità e dati di contatto, indicazione della qualifica, posizione, funzione ricoperta rispetto a Focaccia Group) nei casi in cui lo stesso non ritenga di rimanere anonimo (cfr. § 5).
- una descrizione dettagliata del fatto oggetto di segnalazione con indicazione delle relative circostanze di tempo e di luogo e delle modalità con cui il Segnalante ne è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Focaccia Group;
- le generalità del/dei soggetto/soggetti cui è attribuito il fatto segnalato (c.d. "Segnalato") o comunque altri elementi che ne consentano l'identificazione (ad es. la qualifica o il settore in cui il soggetto/i soggetti svolge/svolgono l'attività);
- i nominativi di eventuali altre persone potenzialmente a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione e che possano riferire al riguardo;
- i documenti che possono fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

## 5. IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E SEGNALAZIONI ANONIME

La Società apprezza ed incoraggia una comunicazione aperta con il Segnalante e pertanto invita il soggetto che effettua la segnalazione a fornire le proprie generalità e i propri recapiti, al fine di impostare un dialogo immediato, aperto e trasparente con il soggetto a cui è affidata la gestione del canale whistleblowing a beneficio della velocità ed efficacia dell'attività istruttoria.

Il nome del Segnalante, del Segnalato, delle ulteriori persone menzionate e i contenuti della segnalazione, compresi eventuali approfondimenti e richieste, saranno trattati in forma riservata e saranno condivisi con altri soggetti solo nei casi e con le modalità previste dalle leggi e/o dai regolamenti applicabili (cfr. § 12).

La Società si riserva la possibilità di richiedere al Segnalante l'autorizzazione a rivelare la sua identità laddove ciò sia indispensabile per l'avvio di un procedimento disciplinare e/o giudiziario nei confronti dell'autore della condotta segnalata (cfr. § 12).

Focaccia Group, al fine di facilitare ulteriormente l'emersione di potenziali condotte illecite o comunque non conformi al proprio sistema normativo interno, garantisce la possibilità di presentare anche una **segnalazione in forma anonima**<sup>5</sup> beneficiando delle tutele previste dal Decreto whistleblowing e dalla presente Procedura.

In questo caso, tuttavia, la segnalazione deve essere adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari tali da consentire al/ai soggetto/i cui è affidata la relativa gestione di valutare la fondatezza dei fatti segnalati e portare avanti l'istruttoria senza il necessario confronto con il Segnalante.

---

<sup>5</sup> Vale a dire quelle dalle quali non sia possibile ricavare l'identità del segnalante.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

Per la gestione delle segnalazioni anonime, viene seguito l'iter procedurale descritto ai §§ 7 e seguenti della presente Procedura per quanto applicabili.

In caso contrario, il/i soggetto/i cui è affidata la gestione della segnalazione chiede/chiedono al Segnalante di integrare la segnalazione entro un termine ragionevole e, in difetto, gli comunicano l'archiviazione con le motivazioni ad essa sottese nel termine di tre mesi dalla data di invio dell'avviso di ricevimento della segnalazione ovvero, ove questo sia mancato, entro tre mesi dalla data di ricezione della segnalazione.

Il Segnalante può decidere di rivelare la propria identità anche successivamente all'inoltro della segnalazione.

## **6. I CANALI E LE MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**

### **6.1. Il canale interno istituito da Focaccia Group**

#### **6.1.1. La piattaforma informatica**

Per la presentazione delle segnalazioni whistleblowing la Società ha istituito un canale interno costituito da una piattaforma informatica (di seguito anche la "Piattaforma") raggiungibile al link <https://whistlesblow.it/c/focacciagroup-srl/1> pubblicato sul sito istituzionale della Società in un'apposita sezione denominata "whistleblowing".

Tale canale è stato attivato affidando la fornitura dell'infrastruttura (la piattaforma informatica on-line) ad un fornitore terzo (c.d. "provider") con il quale Focaccia Group ha stipulato un apposito contratto che disciplina in dettaglio il funzionamento e l'organizzazione della fornitura nonché gli aspetti relativi al trattamento dei dati personali prevedendo che il provider possa trattare i dati personali in qualità di responsabile del trattamento in conformità alla condizioni previste dall'art. 28 Reg. UE 2016/679.



## PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING (ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

Tale canale risponde ai requisiti richiesti dal Decreto whistleblowing come anche specificati nell'ultima versione delle Linee Guida ANAC<sup>6</sup> del 2025.

In particolare, la Piattaforma, mediante strumenti di crittografia ed accesso con autenticazione informatica a più fattori, garantisce la riservatezza dei dati personali trattati nel processo di segnalazione (sia dei dati trasmessi e ricevuti che di quelli conservati dalla Piattaforma). In tal modo viene garantita la riservatezza dei dati del Segnalante, del facilitatore, del Segnalato, dei soggetti menzionati nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione medesima e della relativa documentazione allegata.

Inoltre, la Piattaforma garantisce l'integrità e l'immodificabilità della segnalazione, assicura di cifrare i dati a riposo al fine di mitigare eventi di data breach (accesso abusivo effettuato da terzi a seguito di attacco informatico) e mantiene riservata l'interlocuzione con il Segnalante mediante l'adozione di un codice identificativo della segnalazione (c.d. "Key code").

Anche avvalendosi del supporto del provider (acquisendo la documentazione a tal fine messa a disposizione dallo stesso), Focaccia Group ha valutato la completa conformità del trattamento dei dati in sede di predisposizione del DPIA – documento di valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

La Piattaforma consente al Segnalante di accedere alla propria segnalazione fino a cinque anni successivi alla data di chiusura del fascicolo. Tale accesso avviene

---

<sup>6</sup> "Linee guida 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" – approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e modificate con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025.



## PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING (ai sensi del d.lgs. 24/2023)

tramite l'utilizzo del key code generato in modo casuale e automatico dalla Piattaforma e fornito al Segnalante all'esito dell'inoltro della segnalazione.

Il codice consente al Segnalante di monitorare lo svolgimento del procedimento di segnalazione eventualmente avviato a seguito della segnalazione, di integrare la stessa e di dialogare (in modo riservato) con il soggetto cui è affidata la gestione delle segnalazioni.

### **6.1.2. Modalità di presentazione della segnalazione interna**

La segnalazione può essere presentata sia in **forma scritta** che in **forma orale**.

In particolare, la Piattaforma consente di presentare la segnalazione, alternativamente, mediante la compilazione e l'invio in modo informatizzato del modulo di segnalazione ovvero mediante un sistema di messaggistica vocale. Inoltre, sempre tramite la Piattaforma, il Segnalante può richiedere un incontro diretto, anche mediante videocollegamento, con il soggetto a cui è affidata la gestione del canale whistleblowing da fissarsi entro un termine ragionevole.

In ogni caso, la Piattaforma assicura il tracciamento, l'integrità e l'immodificabilità sia delle segnalazioni scritte che delle segnalazioni orali effettuate mediante sistema di messaggistica vocale.

Nell'ipotesi in cui, invece, il Segnalante opti per richiedere l'incontro diretto, il/i soggetto/i a cui è affidata la gestione della segnalazione provvede/provvedono a tracciare la stessa registrando l'incontro su consenso del Segnalante ovvero, in mancanza, redigendo un verbale sottoscritto dal Segnalante (qualora l'incontro si svolga da remoto con modalità di video conferenza, il verbale viene condiviso con il Segnalante per la relativa sottoscrizione per il tramite della Piattaforma).



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

**6.2. Il canale esterno istituito presso l'autorità nazionale anticorruzione (ANAC)**

È attivo un ulteriore canale esterno di segnalazione presso l'ANAC (piattaforma online raggiungibile al link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> al quale il Segnalante può accedere solo al ricorrere delle condizioni espressamente previste dal Decreto whistleblowing. In particolare, può effettuare la segnalazione mediante questo canale esterno il Segnalante che:

- ha già effettuato una segnalazione mediante il canale interno della Società (§ 6.1.) e la stessa non ha avuto seguito (il soggetto cui è affidata la gestione del canale non ha intrapreso nei termini prescritti alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria<sup>7</sup>);
- ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni che se effettuasse la segnalazione tramite il canale interno della Società:
  - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto;
  - questa potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo (nei termini indicati al punto che precede) di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad es. nel caso in cui la violazione richieda un intervento urgente per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

<sup>7</sup> È sufficiente che anche solo una delle attività indicate (verifica ammissibilità, svolgimento istruttoria, comunicazione esiti) non sia stata effettuata per poter ritenere integrato il "mancato seguito" e, quindi, per poter accedere legittimamente al canale esterno.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

Possono essere oggetto di segnalazione esterna solo le violazioni del diritto dell'Unione Europea (cfr. § 3).

### **6.3. Divulgazione pubblica**

È poi ammessa la possibilità di rendere di dominio pubblico le informazioni sulle violazioni effettuando una c.d. divulgazione pubblica attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone quali la stampa, i mass media, i social media e altri mezzi di diffusione di massa. Affinché il soggetto che effettua la divulgazione pubblica possa beneficiare delle tutele previste dal Decreto whistleblowing e dalla presente Procedura, la divulgazione medesima deve avvenire nel rispetto delle seguenti condizioni:

- l'autore della divulgazione ha già effettuato una segnalazione interna a cui non è stato dato riscontro nei termini previsti (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) e, successivamente, una segnalazione esterna ad ANAC alla quale, a sua volta, non è stato dato riscontro entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento della segnalazione esterna);
- l'autore della divulgazione ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC alla quale, tuttavia, non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento della segnalazione esterna);

- la persona ha effettuato direttamente la divulgazione pubblica avendo fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o il rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- la persona ha effettuato direttamente la divulgazione pubblica avendo fondati motivi - nei termini precisati nel punto che precede - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto whistleblowing per il Segnalante.

Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, la Società, al pari di



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

ANAC, tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima (cfr. § 5) e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

Possono essere oggetto di divulgazione pubblica beneficiando delle misure di protezione solo le violazioni del diritto dell'Unione Europea (cfr. § 3).

#### **6.4. Denuncia all'autorità giudiziaria**

I soggetti tutelati (§ 2), infine, possono inoltrare all'Autorità Giudiziaria una denuncia avente ad oggetto le condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Gli uffici dell'Autorità Giudiziaria cui viene sporta la denuncia rispettano le stesse regole sulla tutela della riservatezza previste dal Decreto whistleblowing.

Possono essere oggetto di denuncia all'Autorità Giudiziaria beneficiando delle misure di protezione solo le violazioni del diritto dell'Unione Europea (cfr. § 3).

#### **7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

Per gestione della segnalazione si intendono tutte le attività necessarie a dare "diligente seguito"<sup>8</sup> alla segnalazione demandate al/ai soggetto/i cui è affidata la gestione del canale whistleblowing.

---

<sup>8</sup> Cfr. art. 5 Decreto whistleblowing.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

**7.1. Il Comitato whistleblowing: Requisiti, compiti e poteri**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del Decreto whistleblowing, Focaccia Group ha affidato la gestione del canale interno di segnalazione ad un organo collegiale denominato "Comitato whistleblowing" composto da due risorse interne dell'Ufficio HR, autonome e specificamente formate, individuate nelle dott.sse Chiara Biagini e Silvia Caponigri. I componenti del Comitato whistleblowing sono gli unici soggetti ad avere accesso alla Piattaforma e a ricevere e gestire le segnalazioni whistleblowing pervenute sul canale interno della Società.

Il compito del Comitato whistleblowing è quello di verificare i fatti segnalati (attività istruttoria) e di adottare tempestivamente le iniziative consequenziali rivolgendosi agli organi preposti interni (cfr. § 8) o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, nel caso in cui emerga una possibile violazione tra quelle indicate nel § 3 della presente Procedura.

Il Comitato whistleblowing opera nel rispetto di quanto stabilito dal Decreto whistleblowing e dalla presente Procedura per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione che la tutela del Segnalante e degli altri soggetti tutelati (cfr. § 2) e gestisce le segnalazioni con sollecitudine, in modo riservato e professionale, nelle forme e nei termini previsti dalle leggi e dai regolamenti vigenti e applicabili.

Focaccia Group ha investito i componenti del Comitato whistleblowing dei poteri necessari a dare seguito alle segnalazioni e ha formalizzato l'incarico dei medesimi mediante un apposito contratto che disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni (definendo compiti, poteri e responsabilità dei soggetti incaricati) e gli aspetti relativi al trattamento dei dati personali in conformità al quadro normativo di riferimento.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

L'Organo Amministrativo di Focaccia Group non ha alcun potere di supervisione dell'operato del Comitato whistleblowing in ordine alla gestione delle segnalazioni ma si occupa solo dell'attività di monitoraggio sul corretto funzionamento della presente Procedura.

La gestione (inclusa la valutazione degli organi interni o esterni da coinvolgere) e l'esito dell'istruttoria sono rimessi all'autonomia del Comitato whistleblowing e mai subordinati al previo esame dell'Organo Amministrativo il quale potrà essere coinvolto solo a valle dell'istruttoria, qualora il Comitato whistleblowing ne ravvisi profili di competenza (es. in caso di necessità di revisione di procedure o processi interni, necessità di presentare una denuncia –querela per reati di cui la Società è persona offesa etc.).

Nei paragrafi che seguono, si descrivono le specifiche fasi del processo di gestione delle segnalazioni.

## **7.2. Ricezione della segnalazione e interlocuzioni con il Segnalante**

Il Comitato whistleblowing, ricevuta la segnalazione:

- entro sette giorni dalla data di ricezione, rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione
- dando conferma della relativa presa in carico;
- per tutta la durata del processo di gestione della segnalazione, mantiene le interlocuzioni con il Segnalante in considerazione delle caratteristiche della segnalazione e, soprattutto in caso di segnalazioni anonime, in attuazione del principio della minimizzazione delle informazioni riservate fornite.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

### **7.3. Valutazione preliminare**

Ricevuta la segnalazione, nel rispetto dei termini di legge e garantendo la riservatezza dei dati, il Comitato whistleblowing effettua una valutazione preliminare della segnalazione al fine di verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi (cfr. § 2) e oggettivi (cfr. §§ 3 e 4) richiesti dal Decreto whistleblowing e dalla presente Procedura per poter accordare al Segnalante le tutele previste.

Al termine della valutazione preliminare, il Comitato whistleblowing classifica la segnalazione come:

- a) “improcedibile”: se non sussistono i presupposti oggettivi (l’oggetto della segnalazione non rientra negli ambiti di applicazione della disciplina – cfr. § 3) e soggettivi (il segnalante non è un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione – cfr. § 2) per effettuare una segnalazione interna whistleblowing. In tale ipotesi, il Comitato whistleblowing archivia la segnalazione perché improcedibile dandone comunicazione motivata al soggetto segnalante entro tre mesi dalla data di invio dell’avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.
  
- b) “inammissibile”: qualora la segnalazione sia “procedibile” ai sensi del precedente punto sub a) ma non risultino chiare (né possono essere altrimenti desumibili): (i) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto segnalato e le modalità attraverso cui il Segnalante ne è venuto a conoscenza; (ii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il Segnalato; (iii) l’inerenza dei fatti segnalati con il contesto lavorativo di Focaccia Group (cfr. § 4). In tale ipotesi, il Comitato whistleblowing invita il Segnalante a integrare la segnalazione entro un termine ragionevole (indicando le circostanze di



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione con le modalità attraverso cui il medesimo è venuto a conoscenza dei fatti ovvero le generalità o altri elementi che consentano di identificare il Segnalato, l'inerenza con il contesto lavorativo della Società) con l'avvertimento che, in difetto, la segnalazione sarà archiviata perché inammissibile mancando elementi che consentano di compiere una delibazione sulla sua fondatezza. Entro tre mesi dalla data di invio dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso, il Comitato whistleblowing comunica al Segnalante l'archiviazione della segnalazione e le relative motivazioni.

- c) "procedibile e ammissibile": quando la segnalazione whistleblowing è resa da soggetto legittimato (cfr. § 2), il suo oggetto rientra negli ambiti di applicazione previsti (cfr. § 3) e la stessa risulta sufficientemente circostanziata e inerente al contesto lavorativo (cfr. § 4). In tale ipotesi il Comitato whistleblowing avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi secondo quanto previsto nei seguenti paragrafi.

#### **7.4. Istruttoria**

In presenza di una segnalazione classificata come "procedibile e ammissibile", il Comitato whistleblowing avvia l'istruttoria compiendo tutte le opportune verifiche circa la fondatezza o meno della segnalazione, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nonché dei poteri e dei compiti ad esso attribuiti e avendo sempre cura che non sia compromessa la riservatezza del Segnalante, del facilitatore, del Segnalato e delle altre persone menzionate nella segnalazione.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

A titolo esemplificativo, il Comitato whistleblowing può:

- contattare il Segnalante per il tramite della Piattaforma e, ove possibile, convocarlo per un colloquio personale e riservato, anche da remoto, al fine di ricevere dallo stesso ulteriori chiarimenti e/o ulteriori documenti e informazioni;
- richiedere al Segnalante eventuale documentazione comprovante la sussistenza dei fatti segnalati;
- intervistare eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione e acquisire
- da questi ultimi la documentazione comprovante i fatti oggetto di segnalazione;
- ascoltare il Segnalato dietro sua richiesta anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il Comitato whistleblowing, a seconda dell'oggetto e della complessità della segnalazione, per lo svolgimento dell'attività istruttoria può avvalersi dell'eventuale supporto specialistico di professionisti specializzati (c.d. Team di investigazione) il cui incarico dovrà essere formalizzato in un apposito contratto che disciplini anche gli aspetti relativi alla protezione dei dati personali.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica o del supporto specialistico di altre funzioni aziendali - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - il Comitato whistleblowing, se possibile in base alla tipologia di supporto richiesto, oscura ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del Segnalante, del facilitatore, del Segnalato e di ogni altra persona menzionata all'interno della segnalazione.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

In ogni caso, qualora sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Comitato whistleblowing, anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella presente Procedura e nel Modello 231 adottato dalla Società ed espressamente sanzionati dal sistema disciplinare interno.

Parimenti, qualora i dati riservati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Comitato whistleblowing), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto whistleblowing anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire nel contratto stipulato con gli stessi.

Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy.

Completata l'istruttoria, il Comitato whistleblowing può:

- **archiviare la segnalazione** perché infondata, motivandone le ragioni;
- **dichiarare fondata la segnalazione** e adottare le iniziative consequenziali (rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per il relativo seguito quale, a titolo meramente esemplificativo, l'adozione di provvedimenti disciplinari, la revisione di procedure o processi interni, la trasmissione degli atti all'Autorità Giudiziaria).

Al Comitato whistleblowing – ferma la sua autonomia operativa e valutativa in ordine alla gestione e all'esito dell'istruttoria, ivi compresa la valutazione degli organi interni o esterni da coinvolgere - non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

### **7.5. Riscontro al Segnalante**

Entro tre mesi dalla data di invio dell'avviso di ricevimento della segnalazione ovvero, ove questo sia mancato, entro tre mesi dalla data di ricezione della segnalazione, il



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

Comitato whistleblowing dà riscontro al Segnalante per il tramite della Piattaforma comunicando:

- se l'istruttoria è terminata, i relativi esiti in termini di fondatezza o infondatezza della segnalazione;
- se l'istruttoria non è stata ancora avviata o è ancora in corso, le informazioni relative alle attività che si intendono compiere ovvero lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al Segnalante.

Il Comitato whistleblowing non informa invece il Segnalato né in ordine all'esistenza della segnalazione che lo riguarda né in ordine allo stato di avanzamento dell'istruttoria e ai relativi esiti.

Anche qualora il Segnalato, per motivi non imputabili a violazioni del dovere di riservatezza, sia a conoscenza dell'esistenza di una segnalazione nei suoi confronti, sul Comitato whistleblowing non grava alcun obbligo di informarlo sulle attività istruttorie in corso e sui relativi esiti.

Il diritto di essere informato viene garantito al Segnalato solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

### **7.6. Report finale e azioni rimediali**

Il Comitato whistleblowing redige un report finale (di seguito, il “Report”) indicando le attività istruttorie svolte e i relativi esiti.

Il Comitato whistleblowing trasmette il Report agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, secondo quanto previsto dal § 8 della presente Procedura.

Qualsiasi sia l’esito dell’istruttoria in ordine alla fondatezza o meno della segnalazione, qualora nel corso dell’accertamento emergano carenze e/o aspetti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società, nel Report il Comitato whistleblowing può suggerire delle azioni rimediali – siano esse di miglioramento del sistema di controllo interno o di altro tipo (ad es. azioni disciplinari, denuncia alla Autorità Giudiziaria).

In ogni caso, i destinatari del Report e di ogni altra eventuale comunicazione inerente allo svolgimento di eventuali attività istruttorie sono tenuti al rispetto dei medesimi doveri di riservatezza gravanti sul Comitato whistleblowing (cfr. § 12).

## **8. REPORTING**

### **8.1. Reporting in ordine alla singola segnalazione**

Il Comitato whistleblowing trasmette il Report contenente le attività istruttorie svolte e i relativi esiti agli organi preposti interni o agli enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

La valutazione degli organi interni o esterni da coinvolgere è rimessa all'autonomia del Comitato whistleblowing e non è mai subordinata al previo esame dell'Organo Amministrativo, il quale potrà essere coinvolto, al termine dell'istruttoria, qualora il Comitato whistleblowing ne ravvisi profili di competenza.

Se la segnalazione ha ad oggetto una possibile violazione del Modello 231 della Società, il Comitato whistleblowing svolge la relativa gestione con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nominato da Focaccia Group ai sensi del Decreto 231 dando al medesimo opportuna informativa in tutte le fasi di gestione della segnalazione stessa.

Ad ogni modo, qualora – in relazione al contenuto della segnalazione – ritenga necessario od opportuno, per garantire la massima riservatezza e per non pregiudicare il buon esito delle attività istruttoria, restringere l'informativa solo ad alcune funzioni o ad alcuni dei loro componenti, il Comitato whistleblowing informa chi ritenuto maggiormente appropriato.

## **8.2. Relazione periodica**

Il Comitato whistleblowing predisponde, con cadenza semestrale, una relazione sul funzionamento del canale whistleblowing e la trasmette all'Organo Amministrativo, all'Organo di Controllo e all'Organismo di Vigilanza della Società.

Tale relazione contiene:

- l'indicazione del corretto funzionamento della Piattaforma nel periodo di riferimento ovvero la descrizione di eventuali problemi tecnici occorsi;
- il numero e l'oggetto delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento con l'indicazione del relativo stato del processo di gestione (archiviazione, valutazione)



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

preliminare in corso, istruttoria in corso, esito in termini di fondatezza o infondatezza);

- i risultati delle verifiche concluse nel periodo di riferimento riguardo alle segnalazioni ricevute nel semestre precedente;
- le eventuali attività informative/formative svolte.

**9. CONFLITTO DI INTERESSE O ASSENZA PROLUNGATA DEI COMPONENTI DEL COMITATO WHISTLEBLOWING**

La Società, al fine di minimizzare il rischio di conflitto di interessi, ha ritenuto opportuno incaricare, per la gestione delle segnalazioni, un Comitato whistleblowing composto da due soggetti (cfr. § 7.1.).

In ogni caso, integrano situazioni di conflitto di interesse di uno dei componenti del Comitato whistleblowing, a titolo esemplificativo, le ipotesi in cui il medesimo coincida con il Segnalante, con il Segnalato o con una persona comunque interessata alla segnalazione o, ancora, l'ipotesi in cui il Segnalato intrattenga con il componente del Comitato whistleblowing, anche al di fuori del rapporto con la Società, relazioni tali da pregiudicarne l'autonomia e l'indipendenza di azione oppure versi in una delle situazioni di conflitto tipiche o atipiche di cui agli artt. 51 c.p.c. o 6 e 7 d.p.r. 62/2023.

Nell'ipotesi in cui si ritenga che uno dei componente del Comitato whistleblowing versi in una situazione di conflitto di interesse, la segnalazione potrà essere inviata all'altro componente del Comitato whistleblowing (che diviene unico "Gestore") per posta ordinaria all'indirizzo Via del lavoro, 27 - Montaletto di Cervia (RA), in una busta chiusa recante la dicitura "riservata whistleblowing" contenente al suo interno altre due buste: una con i dati identificativi del Segnalante e l'altra contenente la



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

segnalazione. Il Gestore provvederà a protocollare la segnalazione in apposito registro e provvederà alla gestione della segnalazione con le modalità e gli obblighi prescritti dalla presente Procedura.

Laddove il Comitato whistleblowing riceva la segnalazione per il tramite della Piattaforma e ravvisi una situazione di conflitto di interesse in capo a uno dei componenti, quest'ultimo si astiene dalla gestione della segnalazione e tutte le attività volte a dare seguito alla stessa saranno svolte dall'altro componente in qualità di unico Gestore.

In ogni caso, qualora il Segnalante ritenga che entrambi i componenti del Comitato whistleblowing versino in conflitto di interessi rispetto ai fatti oggetto della segnalazione e abbia, pertanto, fondato motivo di ritenere che alla propria segnalazione non possa essere dato efficace seguito, egli può – in conformità all'art. 6 del Decreto whistleblowing – effettuare una segnalazione all'ANAC attraverso il canale di segnalazione esterna da questa istituito (cfr. § 6.2.).

Nell'ipotesi di assenza prolungata di uno dei componenti del Comitato whistleblowing (vale a dire un'assenza superiore a sette giorni), la segnalazione viene gestita dall'altro componente (che diviene unico Gestore).

**10. SEGNALAZIONE TRASMESSA A UN SOGGETTO NON COMPETENTE A RICEVERLA O TRAMITE UN CANALE DIVERSO**

Nel caso in cui la segnalazione sia trasmessa a un soggetto non competente a riceverla (un soggetto diverso dal Comitato whistleblowing) ovvero attraverso canali diversi rispetto alla Piattaforma, chiunque dovesse esserne destinatario deve:



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

- indicare al Segnalante, se individuabile, la differenza tra segnalazioni ordinarie e segnalazioni whistleblowing e sensibilizzarlo circa l'importanza di trasmettere la segnalazione attraverso i canali ufficiali qualora desideri ricevere il particolare regime di tutele previsto dal Decreto whistleblowing;
- laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dal sistema whistleblowing (o tale volontà sia comunque desumibile dalla segnalazione o dal comportamento del Segnalante), trasmettere entro sette giorni la segnalazione al Comitato whistleblowing attraverso la Piattaforma, specificando, per quanto noto, la fonte e qualsiasi altra informazione pertinente, dandone contestuale notizia al Segnalante.

In ogni caso, qualora la segnalazione venga indirizzata ad un soggetto diverso dal Comitato whistleblowing, chi ne è destinatario è tenuto al rispetto dei medesimi obblighi di riservatezza posti dal Decreto whistleblowing e dalla presente Procedura a carico del Comitato medesimo. Inoltre, è tenuto al rispetto dei medesimi obblighi chiunque sia comunque venuto conoscenza della segnalazione, dei suoi contenuti e della sua provenienza.

La Società raccomanda l'utilizzo dei canali ufficiali di segnalazione per:

- garantire una maggiore tutela del Segnalante;
- perseguire una maggiore efficienza nella procedura di gestione della segnalazione;
- consentire alla Società di garantire tutte le tutele previste dalla normativa interna e dalle leggi vigenti e/o dai regolamenti applicabili.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

**10.1. Segnalazione trasmessa a una pluralità di soggetti**

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata contestualmente a più soggetti tutti interni alla Società, la segnalazione viene trattata come trasmessa a un soggetto non competente (cfr. § 10) e chi l'ha ricevuta deve trasmetterla entro sette giorni al Comitato whistleblowing dandone contestuale notizia al Segnalante.

Se, invece, la segnalazione viene trasmessa oltre che al Comitato whistleblowing anche a più soggetti esterni, al fine di stabilire se si tratti di divulgazione pubblica (cfr. § 6.3.) il Comitato whistleblowing deve chiedere al Segnalante appositi chiarimenti.

Anche in presenza di divulgazione pubblica (ricorrendone i relativi presupposti), il Comitato whistleblowing è comunque tenuto a dare seguito alla segnalazione ricevuta.

Se non ricorrono, invece, le condizioni per la divulgazione pubblica, la segnalazione sarà considerata come ordinaria con conseguente non applicabilità della disciplina del Decreto whistleblowing e della presente Procedura.

**11. TRACCIABILITÀ E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Il Comitato whistleblowing e/o gli eventuali altri soggetti coinvolti, a vario titolo, nella gestione della segnalazione assicurano la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, garantendone sempre la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante, del Segnalato e degli altri soggetti tutelati.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

La segnalazione e la relativa documentazione (cartacea e digitale) 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 segnalazione, decorsi i quali saranno cancellati; ciò fatta salva l'eventuale instaurazione di un procedimento disciplinare e/o giudiziario a fronte del quale i dati potrebbero essere conservati per tutta la durata del giudizio e per ulteriori dieci anni a conclusione dello stesso.

La conservazione della documentazione avviene nel rispetto degli obblighi di riservatezza e della normativa in materia di trattamento dei dati personali, con modalità che ne garantiscano l'integrità e la completezza.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti e conservati e, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati.

## **12. GARANZIE E TUTELE**

Il Decreto whistleblowing offre un sistema di tutele a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni all'Autorità Giudiziaria.

Come detto, tali tutele si estendono anche a quei soggetti - diversi dal Segnalante e dal denunciante - che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante/denunciante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni (cfr. § 2).

Detto sistema di tutele si incentra su: (i) la tutela della riservatezza; (ii) la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dalla Società in ragione della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia effettuata; (iii) la limitazione delle responsabilità rispetto alla rivelazione e diffusione di alcune categorie di informazioni,



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

al ricorrere di determinate condizioni; (iv) misure di sostegno nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti beneficiari delle tutele da parte di enti del terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Inoltre, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, comma 4, c.c.

Focaccia Group garantisce il sistema di tutela previsto dal legislatore nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce all'Autorità Giudiziaria aventi ad oggetto violazioni apprese nel proprio contesto lavorativo.

### **12.1. Tutela della riservatezza del Segnalante**

Il Comitato whistleblowing e tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nella gestione delle segnalazioni hanno l'obbligo di garantire la massima riservatezza dell'identità del Segnalante.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione (ivi compresa la documentazione allegata) da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Per tale ragione, qualora per ragioni istruttorie, anche altri soggetti (diversi da quelli competenti a ricevere e dare seguito alla segnalazione) debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione allegata, il Comitato whistleblowing provvede, ove possibile, all'oscuramento dei dati personali



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

del Segnalante e degli altri soggetti la cui identità, in base al Decreto whistleblowing, deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione).

In ogni caso, il disvelamento dell'identità del Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione deve avvenire sempre con il consenso espresso dello stesso.

La tutela della riservatezza viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

In particolare:

- nell'ambito del procedimento penale l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).
- nell'ambito del procedimento disciplinare attivato contro il Segnalato, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante.

Oltre al previo consenso espresso del Segnalante, per rivelare l'identità di quest'ultimo è richiesta anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione in due specifiche ipotesi:



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

1) nel procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, quando il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;

2) nei procedimenti instaurati a seguito di segnalazione interna o esterna, quando la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La riservatezza deve essere garantita qualunque sia la forma con cui è stata presentata la segnalazione: forma scritta o forma orale mediante la Piattaforma ovvero incontro diretto con i componenti del Comitato whistleblowing (cfr. § 6.1.).

La riservatezza, inoltre, deve essere garantita anche quando la segnalazione perviene a un soggetto diverso da quelli autorizzati e competenti a gestire le segnalazioni ai quali, comunque, la stessa va trasmessa senza ritardo (cfr. § 10).

Nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati<sup>9</sup>, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

Nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni, Focaccia Group applica le sanzioni disciplinari previste dal proprio Modello 231 e richiamate nel successivo § 13).

## **12.2. Tutela della riservatezza del Segnalato e di altri soggetti**

La tutela della riservatezza dell'identità viene garantita anche al Segnalato, alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona

<sup>9</sup> Cfr. art. 5, par. 1, lett. b) e c) del Regolamento UE 679/2016 e art. 3, lett. b) e c) d.lgs. n. 51/2018.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

coinvolta), al facilitatore (sia per quanto riguarda l'identità che l'attività in cui si è concretizzata l'assistenza) e alle altre persone menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (ad es. le persone indicate come testimoni).

La Società adotta le stesse forme di tutela previste a garanzia della riservatezza dell'identità del Segnalante anche per il Segnalato e gli altri soggetti sopra indicati, fatto salvo ogni obbligo normativo applicabile che imponga di comunicarne il nominativo. Pertanto, anche con riferimento a tali ulteriori soggetti, sul Comitato whistleblowing e sugli altri soggetti coinvolti a vario titolo, nella gestione della segnalazione gravano i medesimi obblighi di riservatezza descritti al par. 12.1 per il Segnalante.

### **12.3. Tutela da ritorsioni**

Focaccia Group, conformemente a quanto previsto dal Decreto whistleblowing, tutela il Segnalante e gli altri soggetti indicati al § 2 della presente Procedura vietando qualunque ritorsione, anche solo tentata o minacciata, posta in essere nei loro confronti in ragione di una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria effettuata in buona fede.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria che provoca o può provocare ai soggetti indicati, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerate ritorsioni: 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 dalla formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa, note di demerito o referenze negative,



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

adozione di misure disciplinari, intimidazione, molestie, discriminazioni o trattamenti sfavorevoli, mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata del contratto di lavoro, danni alla reputazione della persona, anche sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura, richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici e ogni altro atto, provvedimento, comportamento od omissione che si verifica nel contesto lavorativo e che arreca pregiudizio ai soggetti tutelati.

La tutela dalle ritorsioni è subordinata ai seguenti requisiti:

- il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto whistleblowing.
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal Decreto whistleblowing;
- sussiste un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;
- non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni:

- le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Inoltre, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del Segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento di tali responsabilità, Focaccia Group applica al Segnalante le sanzioni disciplinari previste dal proprio Modello 231 richiamate al § 13 della presente Procedura.

Colui che ritiene di aver subito una ritorsione in conseguenza della segnalazione effettuata può darne notizia al Comitato whistleblowing affinché valuti la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione.

Allo stesso modo agisce il Comitato whistleblowing qualora abbia notizia di atti ritorsivi e/i discriminatori nei confronti del Segnalante o degli altri soggetti indicati al §. 2.

In ogni caso, il Segnalante (o uno degli altri soggetti indicati al § 2.) può sempre comunicare eventuali ritorsioni subite all'ANAC, la quale informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti diversi da quelli deputati a riceverla e ad intraprendere le azioni opportune, i destinatari sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere la comunicazione ai soggetti competenti, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

### **13. SISTEMA DISCIPLINARE**

Salve, le ulteriori responsabilità previste dalla legge, la Società adotta sanzioni disciplinari o contrattuali nei confronti

- si rendano responsabili di qualsiasi forma di ritorsione o comportamento comunque lesivo dei diritti del Segnalante (così come dei facilitatori o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- ostacolino o tentino di ostacolare la segnalazione;
- sono individuati, all'esito delle attività di indagine, come gli autori della condotta segnalata;
- violino gli obblighi di riservatezza diffusamente richiamati dalla presente procedura;
- preposti a ricevere la segnalazione, non verificano e non diano efficace seguito alla segnalazione;
- abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave o comunque abusando del sistema di segnalazione messo a disposizione dalla Società, quali le segnalazioni meramente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare o screditare il Segnalato o altri soggetti e siano stati condannati, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero per responsabilità civile.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

I provvedimenti disciplinari, aventi anche finalità dissuasiva, saranno adeguati e proporzionati all'entità e alla gravità delle condotte illecite accertate.

Il rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da ogni soggetto terzo che abbia rapporti con la Società. Pertanto, ogni violazione della Procedura potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

Si fa in ogni caso rimando al sistema disciplinare contemplato dal Modello 231 della Società di cui la presente Procedura costituisce parte integrante.

#### **14. INFORMAZIONE, FORMAZIONE, COMUNICAZIONE**

Al fine di garantire la massima diffusione e pubblicità della presente Procedura, quest'ultima è resa disponibile sul sito internet della società nella apposita sezione denominata "whistleblowing" nella quale è altresì accessibile il link alla Piattaforma.

Una copia della Parte Generale Modello 231 e della presente Procedura viene altresì inviata a tutto il personale, mediante i canali di comunicazione interna nonché ai fornitori, collaboratori, partner commerciali.

Inoltre, al fine di garantire un'adeguata conoscenza e diffusione della presente Procedura, il Comitato whistleblowing è responsabile di promuovere le necessarie azioni di informazione e formazione sul canale di segnalazione, sui presupposti e le modalità di segnalazione, sulle garanzie e tutele previste.

Focaccia Group assicura la formazione di tutto il personale, ivi compreso di quello che può essere eventualmente coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni (in



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

particolare, sui profili normativi sia europei che nazionali della disciplina whistleblowing, sulla normativa in materia di tutela dei dati personali, sugli adempimenti del gestore, sul conflitto di interessi e sui principi generali di comportamento, sulle misure di sostegno offerte dagli enti del terzo settore).

La partecipazione ai corsi di formazione in materia di whistleblowing è obbligatoria.

Ogni aggiornamento o modifica della sezione whistleblowing del Modello 231 della Società e della presente Procedura viene comunicata sia al personale che ai fornitori, collaboratori e partner commerciali.

#### **15. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Il trattamento dei dati personali nell'ambito della gestione delle segnalazioni/divulgazioni pubbliche/denunce all'Autorità Giudiziaria avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili.

Focaccia Group (quale Titolare del trattamento) e tutte le persone autorizzate a vario titolo a trattare i dati personali sono tenuti dunque a rispettare i seguenti principi:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente (liceità, correttezza e trasparenza);
- raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni (limitazione delle finalità);
- garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati (minimizzazione dei dati);
- assicurare che i dati siano esatti e aggiornati (esattezza);



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

- conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione (limitazione della conservazione);
- effettuare il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali (integrità, disponibilità e riservatezza);
- rendere ex ante ai possibili interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi (sul sito web, sulla Piattaforma, oppure informative brevi in occasione dell'uso di altre modalità scritte o orali);
- assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento;
- garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione;
- garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del Segnalante.

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non può esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata – i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING  
(ai sensi del d.lgs. 24/2023)

---

menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

Nel caso in cui sia palese l'assoluta irrilevanza rispetto alla vicenda segnalata di parti della segnalazione, che contengono dati personali, ai sensi dell'art. 13, co. 2, tali parti saranno oggetto di "oscuramento" (equivalente a cancellazione logica) e non utilizzati per le successive attività di istruttoria.