MANUALE WHISTLEBLOWING

Le informazioni contenute nel presente documento sono strettamente riservate e non è ammessa alcuna riproduzione senza autorizzazione da parte di KIMONO S.p.A.

			VERIFICATO	APPROVATO	
01		ADOZIONE MANUALE			

KIMONO S.p.A. - Spalto Gamondio, 27 - 15121 Alessandria

Tel. +39.01310202520
Pec. kimono.spa@legalmail.it

INDICE

I. PREMESSA**:** LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO..... 2

II. PREMESSA: LE DEFINIZIONI..... 3

1. GLI OBIETTIVI..... 5

2. LE CATEGORIE DI SEGNALANTI..... 6

3. L'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI..... 7

4. IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI..... 8

5. I PRINCIPI GENERALI..... 9

6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE..... 11

6.1 L'AUTENTICAZIONE IN PIATTAFORMA E L'INVIO DELLE SEGNALAZIONI..... 13

6.2 LA PRESA IN CARICO..... 14

6.3 LA VALUTAZIONE INIZIALE E L'ISTRUTTORIA..... 14

6.4 LA DECISIONE 16

6.5 LA RELAZIONE SULLE SEGNALAZIONI..... 17

6.6 L'INFORMATIVA AL SOGGETTO SEGNALATO..... 18

7. LA TRACCIABILITA' DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI..... 18

8. LA SEGNALAZIONE ESTERNA..... 19

9. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA..... 19

10. LA DIFFUSIONE DELLA PRESENTE *POLICY* E LA RELATIVA FORMAZIONE E IL CONSEGUENTE SISTEMA DISCIPLINARE..... 20

- MODELLO PER LA SEGNALAZIONE CON POSTA RACCOMANDATA..... 22

I. PREMESSA: LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Le prassi di segnalazione dei comportamenti illeciti erano in origine previste unicamente con riferimento all'attività degli enti pubblici ai sensi del D. Lgs. 165/2001.

La facoltà di avvalersi di uno strumento analogo è stata poi estesa anche ai soggetti individuati dall'art. 5 D. Lgs. 231/2001 (che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti) ovverossia:

a) le "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché … che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*";

b) le "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti*" di cui al punto che precede.

Tale estensione è stata introdotta con la L. 179/2017, recante "*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

Il quadro normativo sul tema è stato ulteriormente precisato, definito e regolamentato con la Direttiva UE 2019/1937, che mira a rafforzare la tutela del *whistleblower* in specifici settori di interesse per il diritto sovranazionale.

Tale normativa, infine, ha ricevuto attuazione da parte dell'Ordinamento italiano con il D. Lgs. 24/2023, recante appunto "*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*".

L'impatto più significativo di questo intervento ha riguardato proprio gli enti del settore privato, nell'ambito dei quali la prassi di *whistleblowing* era correlata unicamente agli illeciti penali, presupposto di responsabilità da reato degli enti ai sensi del succitato Decreto 231/2001. L'attuazione della Direttiva Europea del 2019 ha esteso la tutela del segnalante anche a comportamenti illeciti o irregolari, che

esulano dal novero dei reati-presupposto, prevedendo il *whistleblowing* anche in realtà aziendali che, pur non disponendo di un modello di organizzazione, gestione e controllo, possiedono determinate dimensioni ovvero operano in settori strategici e di particolare interesse in ambito sovranazionale.
La normativa attuale, dunque, mira ad estendere e a incentivare l'emersione degli illeciti, garantendo adeguata tutela contro le ritorsioni non solo in favore del segnalante, ma anche verso altri diversi soggetti che vengono considerati affini a quest'ultimo.

II. PREMESSA: LE DEFINIZIONI

Si riportano qui di seguito le definizioni dei termini che compaiono nella presente procedura in conformità al D. Lgs. n. 24/2023 e da esso Decreto utilizzati.
- Violazione. Ogni comportamento, azione od omissione che lede l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consiste in:
"*1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati [il D. Lgs. n. 24/2023] *ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati* [nel D. Lgs. n. 24/2023]*, 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;*
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 imposta 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;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)";

- Persona segnalante. La "*persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo*";

- Segnalazione. La "*comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni*";

- Persona coinvolta – Segnalato. La "*persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente*";

- Facilitatore. "*Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata*";

- Destinatario della segnalazione – Gestore del sistema. L'Organo di Vigilanza in seno a KIMONO S.p.A., che ha il compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di figure interne alla Società);

- Canali per le segnalazioni. Canali individuati quali strumenti, interni o esterni a KIMONO S.p.A., con i quali veicolare le segnalazioni. I canali interni di segnalazione devono consentire che le stesse possano essere effettuate "*in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale*".

Oltre ai canali interni, il D. Lgs. 24/2023 ha previsto la possibilità di utilizzare, a determinate condizioni, un canale esterno fornito da A.N.AC.;

- Contesto lavorativo. Si intendono "*le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4* [del D. Lgs. 24/2023]*, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile*";

- Divulgazione pubblica. "*Informazioni sulle violazioni*" rese di pubblico dominio "*tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone*";

- Riscontro. È la "*comunicazione*" da inviare "*alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione*";
- Seguito. È "*l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate*";
- Ritorsione. Si tratta di "*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria … o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante …, in via diretta o anche indiretta, un danno ingiusto*".

1. GLI OBIETTIVI

KIMONO S.p.A. (di seguito anche la Società) agisce nel rispetto dei principi etici di onestà, integrità e trasparenza e in conformità alle normative e *best practices* nazionali ed internazionali, rilevanti nell'ambito della propria attività.
In tale contesto, la Società promuove l'adozione di strumenti volti a segnalare gli illeciti e le irregolarità dei quali siano venuti a conoscenza determinate categorie di persone fisiche, interne o anche esterne alla Società e che intrattengono o hanno intrattenuto con essa una relazione giuridica.
Questa attività di *policy* si pone come obiettivi quelli di favorire le segnalazioni e di illustrare le tutele, che la Società garantisce ai segnalanti e ai soggetti segnalati, e di descrivere le modalità di effettuazione e di gestione delle segnalazioni.
Il sistema di segnalazione interno descritto nella presente *policy* possiede le seguenti caratteristiche:
1. è accessibile da chiunque intenda effettuare una segnalazione, anche in foma anonima;
2. garantisce i più elevati livelli di confidenzialità con riferimento: alle informazioni comunicate; all'identità del segnalante; a quella della persona segnalata, nonché di ogni eventuale ed ulteriore persona coinvolta dalla segnalazione;
3. offre al segnalante la possibilità di scegliere tra canali alternativi e diverse modalità di segnalazione:
a) la piattaforma web esistente nel sito *internet* aziendale, ove, accedendo al *link* ivi dedicato e denominato *Whistleblowing*, si verrà reindirizzati al Modulo appositamente predisposto per la denuncia degli illeciti e/o delle irregolarità riscontrate;

b) l'indirizzo di posta elettronica odv@kimono-spa.it, facente capo e riservato in via esclusiva all'Organismo di Vigilanza della Società, in quanto Gestore del sistema;
c) la posta raccomandata spedita presso la Sede legale e amministrativa di KIMONO S.p.A. – Spalto Gamondio n. 27 – 15121 Alessandria, e indirizzato alla specifica attenzione del suo Organismo di Vigilanza. In questo specifico caso, il segnalante potrà utilizzare il Modello di segnalazione predisposto in calce alla presente *policy* alle pagine 21 e 22, compilando tutti i campi nello stesso raffigurati, salvo, nel caso di segnalazione anonima, quelli afferenti ai propri dati personali;
d) l'incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza della Società, previa apposita richiesta da attivare utilizzando l'indirizzo di posta elettronica indicato al punto b) che precede e facendo specifico riferimento alla procedura *Whistleblowing*, incontro che verrà fissato entro il termine di otto giorni lavorativi dal ricevimento della segnalazione;
e) in forma orale, attraverso le linee telefoniche o i sistemi di messaggistica vocale;
4. consente l'interazione tra la Società e il segnalante;
5. è gestito dalla Società e, con essa, dal suo Organismo di Vigilanza, istituito in composizione collegiale e composto da soggetti autonomi, indipendenti rispetto alla Società medesima e formato per la gestione delle segnalazioni (di seguito anche il Gestore del sistema);
6. prevede che il Gestore del sistema si occupi di tutte le fasi preliminari relative alla gestione e all'istruzione delle segnalazioni, con esclusione della fase decisionale che spetta al Consiglio di Amministrazione di KIMONO S.p.A. e a quella esecutiva che rimane di competenza del Dirigente Risorse Umane ovvero, in caso di impossibilità, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione;
7. è conforme alle prescrizioni del D. Lgs. n. 24/2023 di recepimento della Direttiva UE n. 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea.
Il contenuto della presente *policy* viene diffuso a tutte le categorie di potenziali segnalanti mediante la pubblicazione sul sito *internet* aziendale; viene affisso in copia cartacea alla bacheca aziendale; diviene oggetto di sessioni formative dedicate; sarà aggiornato all'occorrenza e/o in conseguenza dell'eventuale modifica dell'attuale assetto normativo di riferimento.

2. LE CATEGORIE DI SEGNALANTI

Le categorie di segnalanti legittimate ad inviare segnalazioni e che beneficiano delle tutele previste dal D. Lgs. n. 24/2023 sono le seguenti:

a) i dipendenti;

b) i lavoratori autonomi e i collaboratori (inclusi i volontari e i tirocinanti);

c) i dipendenti e/o i collaboratori dei fornitori;

d) i liberi professionisti e i consulenti;

e) gli amministratori e i membri degli organi di controllo;

f) gli azionisti.

Le tutele in argomento vengono *ex lege* estese anche ai seguenti soggetti:

a) ai facilitatori;

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo e/o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di detta persona.

Le tutele garantite dal richiamato Decreto in favore delle categorie di segnalanti sopra elencate si applicano anche qualora la segnalazione avvenga:

a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione ovvero in altre fasi precontrattuali;

b) durante il periodo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. L'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Non esiste un elenco normativamente previsto con carattere di tassatività degli illeciti o delle irregolarità, che possono essere oggetto di segnalazione.

La segnalazione può riguardare tanto condotte attive quanto omissive e tanto che esse siano state commesse o anche solo tentate:

a) penalmente rilevanti o che costituiscono illeciti civili, amministrativi o violazioni contabili, nell'inosservanza sia della normativa nazionale sia di quella sovranazionale;

b) che coinvolgono legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e/o dipendenti della Società o di società da essa controllate ovvero anche di società non controllate

e nelle quali la Società detiene partecipazioni rilevanti o, in ogni caso, chiunque agisca per conto della Società (per esempio: consulenti, fornitori, rappresentanti, agenti, *etc*. …);

c) poste in essere in violazione delle *policies* e/o delle procedure aziendali, avuto particolare riguardo al contenuto del Codice Etico adottato dalla Società e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, oltre che delle Parti a questo allegate e che lo compongono costituendone un corpo unico;

d) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale e/o di immagine alla Società;

e) che configurino potenziali conflitti di interesse con la Società;

f) suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all'ambiente;

g) suscettibili di costituire una violazione delle norme previste, tra l'altro, a tutela dei seguenti settori:

i) quello della salute pubblica;

ii) della tutela dell'ambiente;

iii) della protezione dei consumatori;

iv) della sicurezza e conformità dei prodotti commercializzati dalla Società;

v) dei servizi, prodotti e mercati finanziari, del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Il segnalante deve in ogni caso avere fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento dell'invio della segnalazione.

Qualora le segnalazioni dovessero rivelarsi infondate in maniera manifesta e/o diffamatorie ovvero calunniose, tale circostanza costituirebbe una violazione della presente *policy*, con conseguente possibile applicazione di misure disciplinari, laddove anche formalmente possibili, in capo al segnalante.

Le segnalazioni, infine, non devono avere ad oggetto rimostranze e lamentele di carattere personale del segnalante ovvero rivendicazioni / istanze, che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro con la Società o dei rapporti con l'eventuale superiore gerarchico o con i colleghi, né reclami da parte di clienti in ordine ai prodotti commercializzati dalla Società.

4. IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I segnalanti devono fornire tutti gli elementi circostanziali utili a consentire alle funzioni competenti di procedere alle verifiche e agli accertamenti necessari al fine di valutare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.
A tale proposito, pertanto, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:
a) una chiara, completa e dettagliata descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
b) le circostanze di tempo e di luogo nelle quali i fatti sono stati commessi;
c) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire in ordine all'accadimento dei fatti oggetto della segnalazione;
d) l'allegazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
e) ogni altra informazione, che possa fornire un utile riscontro in ordine alla sussistenza dei fatti segnalati.
Resta fermo, a tutela della persona segnalata, l'indispensabile requisito della ritenuta veridicità dei fatti e delle circostanze storiche segnalate.

5. I PRINCIPI GENERALI

Il sistema di segnalazione di KIMONO S.p.A. si ispira ai seguenti principi fondamentali ed è da essi fortemente connotato:
a) tutela dell'identità dei segnalanti e della riservatezza delle informazioni.
Le misure sancite a tutela della riservatezza del segnalante sono volte a garantire che lo stesso non sia assoggettato ad alcuna forma di ritorsione e/o di discriminazione.
La Società garantisce la confidenzialità dell'identità dei segnalanti e la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo di gestione, nei limiti entro i quali l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in forza di norme di legge.
In particolare, si precisa che l'obbligo di riservatezza viene meno nei seguenti casi:
i) qualora, nell'ambito di un procedimento disciplinare, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
ii) qualora la rivelazione dell'identità del segnalante e delle informazioni dalle quali possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile anche al fine della difesa della persona coinvolta;

iii) qualora il segnalante abbia espresso il proprio consenso alla divulgazione della propria identità.

Nelle descritte ipotesi, viene dato avviso al segnalante -mediante comunicazione scritta- delle ragioni poste a base della rivelazione dei dati riservati.

Le segnalazioni sono sottratte al diritto di accesso previsto, per quanto applicabile al settore privato, dagli artt. 22 e ss. L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. D. Lgs. 33/2013;

b) divieto di atti ritorsivi o discriminatori verso i segnalanti.

La Società non tollera e proibisce ogni forma di ritorsione e/o di discriminazione, attiva od omissiva e anche solo tentata o minacciata, posta in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o anche indiretta, un danno ingiusto.

Tale protezione viene altresì garantita qualora la segnalazione, anche se successivamente valutata come infondata, fosse stata però comunicata in buona fede e allorché il segnalante aveva fondati motivi, per ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione stessa e che le medesime rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo illustrato al precedente prg. 3 (L'oggetto delle segnalazioni).

Per misure discriminatorie, si intendono azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione o condotta ritorsiva, che determini condizioni di lavoro intollerabili per il segnalante.

A mero titolo esemplificativo, si ritiene possibile elencare:

- il licenziamento, la sospensione o provvedimenti equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio o la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o, comunque, il trattamento sfavorevole;
- l'annullamento di un permesso o di una licenza già concessi;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore riponesse legittima aspettativa in detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare tramite mezzi di comunicazione di massa, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale, formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare, in un tempo futuro, un'occupazione nel settore nell'industria;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

La commissione di atti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti del segnalante può comportare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore degli stessi e l'irrogazione delle relative misure disciplinari, conformemente a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile nel caso di specie.

Il segnalante, che ritiene di aver subito una ritorsione e/o una discriminazione per avere effettuato una segnalazione, deve inoltrare una nuova segnalazione avente ad oggetto le ritorsioni e/o le discriminazioni subite.

In tale caso, la Società garantisce lo svolgimento tempestivo delle relative indagini, valutando altresì l'opportunità o la necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione *quo ante* ovvero, impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in ipotesi di segnalazione diffamatoria e/o calunniosa, a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;

c) dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni.

Tutti i soggetti coinvolti, a qualsivoglia titolo, nel processo di gestione delle segnalazioni devono svolgere i relativi compiti nel rispetto dei doveri di indipendenza e garantendo l'accurata ed efficiente gestione di tutte le segnalazioni. In particolare, l'Organo deputato alla gestione delle segnalazioni è autonomo, indipendente e composto da soggetti formati per tale attività;

d) tutela del segnalato.

La Società tutela i soggetti segnalati per quanto attiene sia la confidenzialità delle segnalazioni che li riguardano e dell'eventuale attività istruttoria svolta sia la protezione degli stessi da eventuali azioni ritorsive e/o diffamatorie ovvero calunniose;

e) tutela dell'integrità delle segnalazioni.

Il sistema di gestione delle segnalazioni adottato dalla Società tramite la piattaforma *web* messa a disposizione offre piena garanzia del fatto che nessuna segnalazione (dalla fase iniziale della notifica a quella finale della decisione) possa essere cancellata e/o alterata.

6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Il sistema di segnalazione adottato da KIMONO S.p.A. offre i seguenti canali di segnalazione e le seguenti alternative modalità operative per procedervi:

a) la piattaforma web esistente nel sito *internet* aziendale, ove, accedendo al *link* ivi dedicato e denominato *Whistleblowing*, si verrà reindirizzati al Modulo appositamente predisposto per la denuncia degli illeciti e/o delle irregolarità riscontrate;

b) l'indirizzo di posta elettronica odv@kimono-spa.it, facente capo e riservato in via esclusiva all'Organismo di Vigilanza della Società, in quanto Gestore del sistema;

c) la posta raccomandata spedita presso la Sede legale e amministrativa di KIMONO S.p.A. – Spalto Gamondio n. 27 – 15121 Alessandria, e indirizzato alla specifica attenzione del suo Organismo di Vigilanza. In questo specifico caso, il segnalante potrà utilizzare il Modello di segnalazione predisposto in calce alla presente *policy* alle pagine 21 e 22, compilando tutti i campi nello stesso raffigurati, salvo, nel caso di segnalazione anonima, quelli afferenti ai propri dati personali;

d) l'incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza della Società, previa apposita richiesta da attivare utilizzando l'indirizzo di posta elettronica indicato al punto b) che precede e facendo specifico riferimento alla procedura *Whistleblowing*, incontro che verrà fissato entro il termine di dieci giorni lavorativi dal ricevimento della segnalazione;

e) in forma orale, attraverso le linee telefoniche o i sistemi di messaggistica vocale.

La Società predilige e raccomanda l'invio delle segnalazioni per il tramite della succitata piattaforma *web* aziendale, ove compare il *link* appositamente predisposto e dedicato per garantire al segnalante facilità di utilizzo, riservatezza e confidenzialità e, nel caso di segnalazione anonima, per consentire di chiedere chiarimenti al segnalante, mantenendo al contempo il suo anonimato.

Al fine di tutelare la *privacy* del segnalante, senza tuttavia esporre la Società ad eventuali violazioni del Reg. UE 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs. 101/2018, KIMONO S.p.A. non consente l'utilizzo di dispositivi informatici, dotazioni telefoniche e/o reti aziendali per effettuare le segnalazioni.

Qualora il segnalante optasse per l'incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ha facoltà, previo il consenso del segnalante, di documentare la segnalazione: tale forma di verbalizzazione, che, previa la relativa rilettura, comporterà la firma del verbale da parte di tutti i partecipanti all'incontro, potrà

essere effettuata tramite la registrazione della conversazione, la sua trascrizione integrale ovvero un resoconto dettagliato.
Si precisa che anche le trascrizioni, i resoconti o i verbali relativi alle segnalazioni pervenute attraverso canali interni alternativi alla piattaforma *web*, come potrà essere -per esempio- per le segnalazioni pervenute tramite linea telefonica registrata o non registrata oppure tramite un sistema di messaggistica vocale registrato o non registrato, sono comunque inseriti nella detta piattaforma a cura del Gestore del sistema.
Per le fasi successive dell'*iter* di gestione di tali segnalazioni, si richiamano le previsioni contenute nei paragrafi che seguono.
In ogni caso, chiunque riceva una segnalazione attraverso canali diversi da quelli previsti dal sistema di segnalazione deve prontamente –e comunque non oltre 7 giorni dal ricevimento– inoltrarla all'Organismo di Vigilanza, il quale provvederà ad immetterla nella piattaforma *web*, fornendo contestuale avviso della trasmissione al segnalante.

6.1 L'autenticazione in piattaforma e l'invio delle segnalazioni

Per accedere alla piattaforma *web*, il segnalante deve cliccare sul *link* dedicato e denominato *Whistleblowing*, presente sul sito *internet* della Società.
La piattaforma *web* chiede l'autenticazione al segnalante e i suoi dati identificativi, qualora indicati, confluiscono in un *database* separato, al quale la Società non ha accesso, in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e l'impossibilità di risalirvi nella fase di trattazione della segnalazione.
Sebbene KIMONO S.p.A. ritenga preferibili le segnalazioni non in forma anonima, tuttavia la piattaforma *web* consente di effettuare anche segnalazioni anonime.
Si precisa che entrambe le modalità di segnalazione effettuate mediante la piattaforma *web* garantiscono al segnalante la riservatezza e la protezione dei suoi dati personali.
Una volta autenticato, il segnalante riporta la violazione riscontrata, compilando tutti i campi richiesti e inserendo una descrizione dettagliata e precisa dei fatti e del segnalato e delle persone comunque coinvolte, nonché allegando tutta l'eventuale documentazione a supporto in suo possesso.
La piattaforma *web* è costruita per agevolare l'interazione con il segnalante e la richiesta di chiarimenti allo stesso, assicurando, al contempo, massima tutela,

riservatezza e protezione dalle segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie ovvero calunniose.

Ricevuta la segnalazione, la piattaforma *web* restituisce un'informativa iniziale di conferma della ricezione e di presa in carico della segnalazione medesima e invia al segnalante un codice identificativo univoco, attraverso il quale egli potrà verificare ogni aggiornamento sulla segnalazione inoltrata, semplicemente accedendo alla piattaforma *web*. Si precisa che il detto codice identificativo univoco non consente di identificare in alcun modo il segnalante, la identità del quale rimarrà confidenziale. È dovere di ciascun segnalante custodirlo diligentemente, non consegnarlo ad altri e non consentire a terzi di accedere alle informazioni sulla segnalazione.

Una volta caricata la segnalazione e ricevuto il codice identificativo univoco:

a) il segnalante può verificare in qualsiasi momento lo stato di avanzamento della segnalazione, accedendo alla piattaforma *web*;

b) il Gestore del sistema può continuare a dialogare in forma riservata con il segnalante, mediante la medesima piattaforma, e richiedere ulteriori elementi di dettaglio, qualora la segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata.

Alla luce di quanto precede, si raccomanda al segnalante di accedere con cadenza periodica alla piattaforma *web*, per verificare l'eventuale presenza di richieste di chiarimenti relative alla segnalazione inoltrata.

6.2 La presa in carico

Ricevuta la segnalazione, la piattaforma *web* provvede a trasmettere l'avviso di ricezione di una nuova segnalazione alla casella di posta elettronica del Gestore del sistema, senza fornire informazioni di dettaglio sul contenuto della stessa.

In questa fase, il Gestore del sistema archivia senza ritardo le segnalazioni che risultano palesemente infondate, strumentali e/o al di fuori dell'ambito di applicazione della presente *policy*.

In caso di fondatezza e di pertinenza della segnalazione, anche soltanto apparente, il Gestore del sistema non può procedere alla sua archiviazione, ma deve darne comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, in caso di impossibilità, all'Amministratore con funzione di Datore di Lavoro, per concertare l'adozione delle misure ritenute più idonee a garantire la corretta gestione della segnalazione.

Qualora tali soggetti fossero i segnalati o risultassero comunque coinvolti nella segnalazione, l'Organismo di Vigilanza Gestore del sistema riferisce direttamente al

Consiglio di Amministrazione della Società, il quale si riunisce e decide senza la partecipazione degli Amministratori segnalati o coinvolti.
La fase di presa in carico viene definita nel corso dei 6 giorni lavorativi successivi alla ricezione della segnalazione.

6.3 La valutazione iniziale e l'istruttoria

Il Gestore del sistema verifica, per le segnalazioni che non siano state immediatamente scartate, se le stesse sono corredate da elementi sufficienti per valutarne la fondatezza.
Qualora la segnalazione, pur non palesemente infondata, strumentale o al di fuori dell'ambito di applicazione della presente *policy*, non risulti dettagliata in maniera sufficiente, il Gestore del sistema formula le opportune richieste di integrazioni o di chiarimenti al segnalante non anonimo attraverso la piattaforma *web* ovvero, nell'impossibilità di procedere con siffatta modalità, convocandolo ad apposito e riservato incontro.
Effettuata tale prima valutazione e ottenuti i chiarimenti ritenuti opportuni, il Gestore del sistema:
a) archivia la segnalazione che, a seguito dell'esame preliminare, risulti priva di fondamento e/o non adeguatamente documentata, pur a fronte dei chiarimenti ottenuti, ovvero
b) per la segnalazione che, a seguito della valutazione iniziale, risulti ragionevolmente fondata e supportata da elementi sufficienti per procedere con la fase istruttoria, classifica la segnalazione sulla base della natura dell'illecito denunciato, anche utilizzando le categorie all'uopo desumibili dal D. Lgs. 24/2023, ne effettua la valutazione preliminare e comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, in caso di impossibilità, all'Amministratore con funzione di Datore di Lavoro ovvero, nel caso prospettato al paragrafo 6.2 penult. cpv., al Consiglio di Amministrazione della Società la necessità di procedere alla successiva fase istruttoria.
Qualora il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, in caso di impossibilità, l'Amministratore con funzione di Datore di Lavoro ovvero, nel caso prospettato al paragrafo 6.2 penult. cpv., il Consiglio di Amministrazione decida di procedere con l'istruttoria, prevede e definisce, di concerto con l'Organismo di Vigilanza e con l'eventuale supporto delle altre funzioni interne che possono essere interessate in base all'oggetto della segnalazione, i seguenti profili operativi:

a) la modalità di svolgimento dell'istruttoria (le richieste di integrazioni e/o di chiarimenti al segnalante; lo svolgimento di accertamenti -anche peritali ed anche affidati a professionisti esterni- ritenuti necessari od opportuni; l'acquisizione di documenti; l'audizione della persona coinvolta ovvero la sua audizione mediante procedimento cartolare; l'audizione di persone informate sui fatti, audizione che deve essere condotta nel rispetto dei principi di imparzialità, di riservatezza e tutela dell'identità del segnalante; l'esecuzione di rilievi e/o di ispezioni; *etc.* …);
b) le funzioni, interne o esterne alla Società, incaricate di collaborare con l'Organismo di Vigilanza al fine dello svolgimento dell'istruttoria;
c) il termine entro il quale l'istruttoria va conclusa.
La fase istruttoria, nel rispetto dei principi di imparzialità, di competenza e diligenza professionale che la caratterizzano, è completata entro 60 giorni dalla ricezione della segnalazione, prorogabili di ulteriori 20 giorni da parte del Consiglio di Amministrazione in caso di comprovate esigenze istruttorie ed eccettuate le ipotesi di segnalazione relativa a fatti di particolare complessità, anche in considerazione del numero delle questioni denunciate e/o del numero delle persone coinvolte ovvero delle difficoltà istruttorie che le questioni denunciate pongono, che richiedono un tempo di gestione e di valutazione più lungo.
Qualora dalla segnalazione dovesse avere origine un procedimento penale, nell'ambito dello stesso l'identità della persona segnalante sarà coperta da segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 C.p.p.; allo stesso modo, nel procedimento che eventualmente dovesse avere origine innanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
Nel procedimento disciplinare che sia fondato, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità della persona segnalante potrà essere rivelata soltanto con consenso espresso di quest'ultimo.
Nel corso dell'attività istruttoria, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata e, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile, come appena scritto, soltanto in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
In tale seconda ipotesi, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

6.4 La decisione

Al termine della fase istruttoria, il Consiglio di Amministrazione della Società, senza la partecipazione degli amministratori nel caso essi fossero la persona segnalata o risultassero comunque coinvolti nella commissione del fatto segnalato, pronuncia la propria decisione in merito alla segnalazione; individua, con l'eventuale coinvolgimento di altre funzioni aziendali e/o consulenti esterni laddove necessario, le eventuali misure disciplinari e le possibili azioni correttive da eseguire; condivide con il Gestore del sistema il contenuto del riscontro da fornire al Segnalante.

In ogni caso, il riscontro al segnalante sugli esiti della relativa segnalazione deve essere fornito entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data della scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Qualora l'istruttoria non sia conclusa in presenza di fattispecie che richiedono, al fine del loro accertamento, un tempo superiore a tre mesi, è comunque necessario fornire al segnalante un riscontro, seppur non definitivo, alla scadenza del termine indicato.

a) Quanto alle Misure disciplinari:

le misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla violazione accertata, anche tenuto conto dell'eventuale rilevanza penale dei comportamenti posti in essere; devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile nel caso di specie; devono porsi in coerenza con il sistema disciplinare previsto dalla Società, così come esso risulta regolamentato nel Modello Organizzativo di cui al D. Lgs. 231/2001.

Le misure disciplinari proposte a seguito dell'accertamento della violazione devono essere condivise con le funzioni aziendali interessate dalla violazione.

Le misure, quindi, vengono adottate dal Consiglio di Amministrazione ed eseguite dal Dirigente Risorse Umane ovvero, in caso di impossibilità, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e sono comunicate al responsabile della violazione, nel rispetto della normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

b) Quanto alle Misure correttive:

il Consiglio di Amministrazione della Società condivide con le funzioni aziendali interessate dalla violazione le misure correttive, idonee a porre rimedio alle conseguenze della violazione e a prevenire il reiterarsi di violazioni analoghe a quella oggetto della segnalazione.

Le funzioni interessate dalla violazione confermano l'adozione delle misure in tal modo convenute e informano il Consiglio di Amministrazione dei relativi esiti.

Il Consiglio di Amministrazione, quindi, informa l'Organismo di Vigilanza dell'avvenuta adozione delle dette misure correttive, al fine del conclusivo seguito nei confronti del segnalante.

6.5 La relazione sulle segnalazioni

Il Gestore del Sistema redige annualmente una relazione sulle segnalazioni ricevute e gestite, da trasmettere agli Organi di amministrazione e di controllo aziendali.
Il Gestore del Sistema può, in qualunque fase del processo di gestione di una segnalazione, portare a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e/o degli Organi di controllo aziendali l'andamento dell'istruttoria intrapresa, qualora ritenga che potrebbero derivare rilevanti conseguenze negative per la Società ovvero qualora sussista la necessità e l'urgenza di individuare e adottare senza ritardo idonee misure correttive.

6.6 L'informativa al soggetto segnalato

Nell'ambito di tutte le varie fasi di gestione delle segnalazioni, il Consiglio di Amministrazione valuta le modalità con le quali informare il segnalato in merito alla trasmissione della segnalazione a suo carico, allo svolgimento della relativa indagine e all'esito della stessa.
In particolare, il momento nel quale il segnalato viene messo al corrente della segnalazione a suo carico deve essere valutato caso per caso, verificando se l'invio di tale comunicazione informativa possa pregiudicare lo svolgimento dell'istruttoria necessaria per l'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione stessa o, invece, se il coinvolgimento del segnalato sia necessario per il migliore esito dell'intrapresa istruttoria.
La Società garantisce, in ogni caso, il diritto del segnalato alla propria difesa e ad essere informato entro tempi ragionevoli degli addebiti ascrittigli e delle eventuali misure disciplinari che potrebbero assunte a suo carico.

7. LA TRACCIABILITA' DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni ricevute, in uno con la relativa documentazione eventualmente allegata, sono salvate e custodite nell'archivio informatico della piattaforma *web*, che non consente alcuna forma di cancellazione e/o di alterazione.
Tale documentazione deve essere conservata 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.
Una volta che la segnalazione è stata valutata e/o archiviata o scartata, il Gestore del sistema procederà con l'anonimizzazione delle informazioni personali / sensibili riportate all'interno della segnalazione.
In ogni caso, i dati personali connessi alle segnalazioni sono trattati a norma del Reg. UE 2016/679 e del D. Lgs. n. 101/2018 e, pertanto, quelli che non sono manifestamente utili al trattamento di una specifica segnalazione non vengono raccolti o, qualora fossero stati raccolti in modo accidentale, vengono immediatamente cancellati.

8. LA SEGNALAZIONE ESTERNA

Premesso che, come illustrato nella presente *policy*, KIMONO S.p.A. ha predisposto idonei canali di segnalazione interna in conformità con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, si evidenzia come la segnalazione -tanto scritta quanto orale- sia consentita anche tramite il canale esterno attivato dall'Autorità Nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.), ma questo solo nel caso nel quale il segnalante abbia:
a) già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
b) fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la segnalazione in parola possa determinare il rischio di ritorsione;
c) fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
In assenza dei presupposti sopra menzionati, la segnalazione non viene gestita da A.N.AC. e il soggetto non beneficia delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023.
Si precisa che il canale di segnalazione esterno attivato da A.N.AC. è disponibile al seguente link: https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/.

9. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Oltre alle prioritarie modalità consentite dai canali interni a KIMONO S.p.A. e oltre al canale esterno gestito da A.N.AC., la persona segnalante può ricorrere altresì alla forma di divulgazione pubblica -mediante la stampa o mezzi di diffusione anche elettronici- della segnalazione e beneficiare, anche in siffatta ipotesi, della protezione prevista dal D. Lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione, ricorreva una delle seguenti condizioni così come previste dall'art. 15 del Decreto citato:

"*a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;*

b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.".

10. LA DIFFUSIONE DELLA PRESENTE *POLICY*, LA RELATIVA FORMAZIONE E IL CONSEGUENTE SISTEMA DISCIPLINARE

La Società assicura la diffusione della presente *policy* a tutti i dipendenti e ai soggetti terzi che, con essa, intrattengono rapporti giuridici, nonché l'organizzazione di sessioni formative sul tema.

In particolare, la Società mette a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Tali informazioni, contenute nella presente *policy*, sono:

a) esposte e rese facilmente visibili sul luogo di lavoro mediante l'affissione alla bacheca aziendale, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società in quanto

b) pubblicate nella sezione specificamente dedicata e disponibile all'interno del sito *web* aziendale e

c) richiamate, tramite specifica indicazione, in tutti i contratti conclusi sia con dipendenti sia con i fornitori.

La formazione, rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori, viene effettuata in maniera regolare con le seguenti tempistiche:

i) all'atto dell'assunzione;

ii) una volta all'anno;

iii) ogni qualvolta, comunque, se ne ravvisasse la necessità (per esempio, in caso di intervenute modifiche legislative; in conseguenza di modifiche dell'organizzazione aziendale, che abbiano risvolti sul presente Manuale; *etc*. …).

Tale formazione include, se ritenuto necessario e per quanto possibile, la trattazione di casi empirici ed esemplificazioni tesi anche ad evitare l'eventuale reiterarsi di situazioni già verificatesi.

I nuovi ingressi sono tempestivamente posti a conoscenza delle regole e delle procedure previste a tutela dei dipendenti in caso di segnalazione.

Le violazioni al presente Manuale e alla *policy* aziendale in materia di *Whistleblowing* sono considerate, al pari delle violazioni al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al Codice Etico adottati da KIMONO, quali inadempimenti all'insieme delle obbligazioni oggetto del rapporto giuridico, qualunque ne siano la natura e i soggetti coinvolti, instaurato con la Società e, a seconda della loro gravità e dell'autore della violazione, esse saranno disciplinarmente sanzionate in ossequio alla normativa di legge vigente, al C.C.N.L. di riferimento e in ossequio a quanto previsto e specificamente regolamentato nel "Sistema Disciplinare e Sanzionatorio" di KIMONO, al quale si fa qui espresso richiamo siccome allegato al succitato Modello.

***** ***** ***** *****

Al presente Manuale, così come previsto al punto 1, n. 3), lett. c) e al punto 6), lett. c), **segue nelle pagine successive il Modello che il segnalante potrà utilizzare in caso di invio della segnalazione con la posta raccomandata**.

MODELLO DA UTILIZZARE PER LE SEGNALAZIONI
DA INVIARE CON POSTA RACCOMANDATA

All'ORGANISMO DI VIGILANZA
KIMONO S.p.A.
Sede Legale e Amministrativa
Spalto Gamondio n. 27
15121 ALESSANDRIA

-CONTENUTO RISERVATO AL DESTINATARIO-

Nome e Cognome del segnalante	
Ruolo / Funzione di appartenenza	
Società di appartenenza	
Cellulare e Indirizzo di posta elettronica	
Data / Periodo di accadimento dei fatti	

Data / Periodo di conoscenza dei fatti	
Luogo / Luoghi di accadimento dei fatti	
Autore / Autori dei fatti	
Altri eventuali soggetti a conoscenza dei fatti e/o in grado di riferire sui fatti	
Descrizione dei fatti	
Eventuali documenti a riscontro della segnalazione	

Luogo e data

_____

Firma

_____