



**Keter Italia S.p.A. – Procedura locale di
Segnalazione – Denuncia delle
irregolarità (Whistleblowing)**

1. Premessa e Scopo

La "Procedura locale di segnalazione – Denuncia delle irregolarità" ha lo scopo di descrivere e disciplinare il sistema di segnalazioni implementato da Keter Italia (di seguito anche "Keter" o la "Società"), fornendo indicazioni ai Segnalanti per l'effettuazione di una Segnalazione e delineandone il processo di gestione e di indagine.

Keter Italia ha inteso conformarsi al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing)"

Con la presente Procedura si procede inoltre ad illustrare i canali di segnalazione c.d. esterna, istituiti a cura dell'Autorità Nazionale di Anticorruzione – ANAC, nonché i relativi presupposti e limiti di accesso a tale canale.

Keter Italia Spa si era già dotata di un sistema per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni e, alla luce delle sopra delineate modifiche normative, ha provveduto a rivederne gli strumenti, sentite le rappresentanze sindacali aziendali e le rappresentanze sindacali unitarie ai sensi dell'art. 4.1 del Decreto.

Pertanto, la presente Procedura andrà ad integrare il documento denominato "Qualcosa non va? Segnalaci cosa sta succedendo" e successive revisioni, andrà inoltre letta insieme alla [Politica Globale di Segnalazione – Denuncia delle irregolarità \(Whistleblowing\)](#) (la "Politica Globale di Segnalazione").

2. Ambito di applicazione

La procedura locale di segnalazione si applica a tutto il personale di Keter Italia, indipendentemente dalla sede di lavoro, dal ruolo o dall'anzianità.

Le segnalazioni possono essere effettuate da:

- dipendenti (ovvero lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015); o prestazioni occasionali;
- lavoratori autonomi con contratto d'opera (art. 2222 C.c.); con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; con rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;
- i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;

- *i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;*
- *i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;*
- *azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;*

3. Definizioni

Segnalazione: le comunicazioni, soggette a questa Procedura, attraverso la procedura illustrata nei paragrafi successivi, di informazioni su Violazioni.

Violazione: comportamenti, atti od omissioni commessi durante le attività lavorative o collegate alle stesse, da qualsiasi soggetto all'interno di Keter, per suo conto o nei rapporti con Keter o gli azionisti di Keter, o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti, ovvero non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati e circostanziati sospetti; oppure condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Denunciante: ai fini della presente politica, è un individuo che porta all'attenzione di Keter o di una parte esterna, una violazione commessa dal datore di lavoro o da altri dipendenti.

Segnalatore o Segnalante: ai fini della presente politica, è un individuo che utilizza la piattaforma riservata per segnalare qualsiasi condotta sospetta o scorretta o la Violazione delle politiche. I Denuncianti, i Segnalatori o Segnalanti sono protetti da eventuali ritorsioni secondo la [Politica Globale Anti-ritorsioni](#).

Persona Segnalata: è l'autore o presunto autore della Violazione, persona fisica o giuridica, menzionata nella Segnalazione interna o esterna o nella diffusione pubblica.

Gestore del caso: l'Organismo di Vigilanza (di seguito: OdV) nominato da Keter Italia S.p.A, è incaricato a ricevere le Segnalazioni e ad effettuare le indagini dei casi segnalati e alla gestione della comunicazione con il Segnalante.

EthicsPoint o Piattaforma è uno strumento di segnalazione completo e riservato creato da un fornitore terzo, NAVEX Global. Chiunque può inviare una segnalazione sulla piattaforma dedicata di Keter, [EthicsPoint](#) (online in forma scritta o telefonicamente).

4. Oggetto della segnalazione

Il Segnalante potrà effettuare segnalazioni di Violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a

conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e relative a:

- i. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231;
- ii. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale, relativamente 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;
- iii. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
- iv. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
- v. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.
- vi. Questioni che costituiscono una Violazione delle politiche, regolamenti o delle leggi applicabili ma che non sembrano essere incluse in nessun'altra categoria sopra riportata.

5. Regole generali

Keter è un'organizzazione fondata su solidi valori di responsabilità e integrità. Il [Codice di Condotta](#) di Keter contiene linee guida generali per svolgere le attività secondo i più elevati standard etici.

Keter si impegna per creare un ambiente in cui comunicazioni aperte e oneste siano la normalità, e non l'eccezione. È importante ricevere feedback, pertanto incoraggiamo le persone a parlare apertamente qualora assistano ad attività o comportamenti che ritengono scorretti o non coerenti con i valori aziendali. Tutti i dipendenti devono sentirsi a proprio agio nel rivolgersi al proprio responsabile, ad un membro della direzione o alle risorse umane, qualora ritengano che si siano verificate violazioni delle politiche aziendali, degli standard e/o dei regolamenti aziendali.

Le informazioni relative ad [EthicsPoint](#), inclusi i numeri di telefono locali, i codici QR e i collegamenti al sito web, le modalità con cui segnalare un reclamo e il [Codice di Condotta](#) aziendale sono disponibili sul portale dei dipendenti di Keter, sul materiale di onboarding e pubblicate nelle sedi locali.

Eventuali domande relative alla presente procedura, al [Codice di Condotta](#) o alla

presentazione di un reclamo dovranno essere indirizzate alle Risorse umane.

6. Protezione dei denuncianti

6.1. Anonimato

Keter rispetta e protegge l'identità di chi sceglie di effettuare una segnalazione anonima.

È possibile scegliere di rimanere anonimi al momento della segnalazione, durante l'interazione con il Gestore della segnalazione nel corso dell'indagine del caso, ed anche dopo la chiusura del caso. Colui che effettua la segnalazione può in qualsiasi momento identificarsi, ma questa sarà una scelta personale. Nessuno costringerà né potrà costringere mai il Segnalante in anonimo a fornire la propria identità. La piattaforma da noi utilizzata ([EthicsPoint](#)) aiuterà a salvaguardare l'identità del Segnalatore.

Qualora il Segnalante decida di rivelare la propria identità, Keter si impegnerà a proteggere la sua identità delineando e documentando chi all'interno dell'organizzazione sarà a conoscenza dell'invio della segnalazione.

È superfluo ribadire che Keter farà ogni sforzo possibile per indagare sulla segnalazione, ma in alcuni casi potrebbero esserci dei limiti su quanto potrà essere ottenuto, ciò in particolare potrebbe verificarsi se il Segnalante decide di rimanere anonimo.

6.2. Nessuna ritorsione

Il Segnalatore potrebbe avere il timore che il personale, la direzione o l'organizzazione possano compiere atti ritorsivi nei suoi confronti.

In linea con la [Politica Globale di Segnalazione - Denuncia delle irregolarità \(Whistleblowing\)](#), Keter non tollera alcuna forma ritorsione nei confronti di un Segnalante che ha effettuato una segnalazione. Qualsiasi dipendente o collaboratore, scoperto a compiere atti di ritorsione, sarà sottoposto ad un'azione disciplinare, che potrebbe arrivare ad includere il sollevamento dal proprio incarico e/o la cessazione del contratto.

- Se il denunciante ritiene che la ritorsione possa essere prossima o imminente o si ritenga potenziale bersaglio di ritorsione, deve contattare il proprio responsabile delle risorse umane o qualsiasi membro della direzione. Essi adotteranno le misure appropriate e forniranno raccomandazioni su come risolvere la situazione.
- Se il denunciante ritiene di aver già subito una ritorsione, deve denunciare immediatamente il fatto al proprio responsabile delle risorse umane o a qualsiasi membro della direzione che intraprenderà le azioni appropriate e fornirà raccomandazioni su come risolvere la situazione.

Eventuali altri soggetti che potrebbero dover testimoniare o essere coinvolti nelle indagini saranno protetti da ritorsioni allo stesso modo del Segnalatore.

6.3. Dati personali

Keter è responsabile dei dati personali elaborati dalla piattaforma. Ciò include le informazioni personali fornite al fornitore di servizi (Navex - EthicsPoint) dal Segnalatore.

Le informazioni personali presenti nella segnalazione possono riguardare la persona che solleva il caso, le persone nominate e/o sotto inchiesta, testimoni o altri soggetti che dovessero essere stati menzionati.

L'informativa relativamente al trattamento dei dati personali a seguito della segnalazione whistleblowing sarà resa disponibile sui siti web aziendali.

7. Procedura

7.1. Segnalare un problema

Le violazioni della procedura o delle norme del nostro [Codice di Condotta](#) possono essere segnalate telefonicamente o in forma scritta utilizzando il [sito web di EthicsPoint](#).

La Segnalazione delle violazioni richiede che il denunciante completi le informazioni richieste, tra cui:

- il luogo in cui si è verificata la Violazione
- l'ubicazione della persona che ha sollevato il problema
- la natura e il tipo di Violazione avvenuta
- eventuali nominativi di testimoni o di altri che possano essere a conoscenza dell'incidente denunciato.

La persona che segnala il problema può caricare documenti o altre informazioni a supporto della propria Segnalazione.

Indipendentemente dal mezzo utilizzato per contattare [EthicsPoint](#) (telefonicamente o online), la Segnalazione potrà essere inoltrata in forma anonima se il Segnalante lo desidera.

7.1.1. Segnalazione in forma scritta tramite piattaforma "EthicsPoint"

La Segnalazione può essere effettuata attraverso la Piattaforma interna denominata "EthicsPoint" disponibile al seguente link: [EthicsPoint - Keter Group](#) selezionando la voce "Come effettuare una segnalazione", indicando la Nazione in cui ci si trova, la Nazione in cui si è verificata la Violazione, la divisione in cui si è verificata la violazione e la città in cui si è verificata la violazione.

Il canale di Segnalazione interno di cui Keter Italia si è dotata garantisce che:

- durante il processo di Segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di

protezione dei dati personali e massima riservatezza.

- le informazioni rilevanti siano accessibili esclusivamente ai Gestori della Segnalazione ovvero ai soli soggetti che hanno ricevuto una autorizzazione specifica;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

7.1.2. Segnalazione in forma orale tramite la Linea Telefonica

La Segnalazione può essere effettuata anche contattando il numero telefonico dedicato 800761653 usufruendo del sistema di messaggistica vocale.

7.1.3. Incontro diretto

In linea con la [Politica regionale EU Speak up and Open Door di comunicazione aperta a porta aperta](#) che riflette l'impegno del gruppo alla promozione di comunicazioni trasparenti e flessibili tra responsabili diretti e membri dei team, può essere richiesta dal Segnalante, la fissazione di un incontro diretto, a discrezione tra: il Responsabile di Linea, l'Ufficio Risorse Umane, l'Ufficio Legale, l'Internal Auditor di Gruppo o direttamente con il Gestore della Segnalazione. La richiesta sarà veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine di sette giorni dalla ricezione della richiesta. Nel caso di incontro con il Gestore della Segnalazione, la Segnalazione sarà documentata, dallo stesso Gestore nel portale dedicato.

7.2. Gestione del caso

La piattaforma di Segnalazione consente la comunicazione bidirezionale attraverso uno scambio sicuro tra il Segnalatore e il Gestore del caso (OdV), anche quando il Segnalatore decide di effettuare la denuncia in anonimato.

A tutte le segnalazioni verrà assegnato un codice di segnalazione, che fungerà da conferma di ricezione della Segnalazione e sarà utilizzato per il follow-up da parte del Segnalatore.

Il codice di segnalazione deve essere documentato, salvato insieme alla password del dipendente e conservato in un luogo sicuro.

- Se il Segnalatore fornisce i dettagli di contatto: riceverà una notifica quando il caso verrà aggiornato con feedback, aggiornamenti, eventuali domande o richieste di informazioni aggiuntive.
- Se il Segnalatore sceglie di rimanere anonimo: si consiglia di utilizzare il proprio codice di segnalazione e password dopo 6 giorni lavorativi per controllare lo stato della Segnalazione, per ricevere feedback, aggiornamenti, eventuali domande o richieste di informazioni aggiuntive.

La Segnalazione di una Violazione effettuata tramite telefono (in modo anonimo o meno)

consentirà comunque alla persona che ha sollevato il caso di controllarne la trascrizione, modificare la Segnalazione o fornire ulteriori informazioni utilizzando il codice di segnalazione fornito telefonicamente.

7.3. Processo di indagine

È importante per Keter essere trasparente e delineare il processo utilizzato per indagare su una Segnalazione inviata attraverso i canali di denuncia delle irregolarità.

Di seguito, sono indicati i diversi passaggi che un Gestore del caso deve seguire una volta ricevuta una Segnalazione, fino alla chiusura del caso.

- La Segnalazione (sia anonima che non) viene ricevuta sulla dashboard della piattaforma EthicsPoint (indipendentemente dal fatto che la Segnalazione sia stata effettuata telefonicamente o online).
- Un Gestore del caso viene assegnato alla Segnalazione e ne conferma la ricezione tramite la piattaforma.
- Il Gestore del caso esegue una valutazione iniziale per confermare che si tratti di una Segnalazione valida e verifica se sia stato fornito materiale sufficiente su cui poter indagare.
- Se i dettagli sono insufficienti, il Gestore del caso ricontatterà il Segnalatore per ottenere ulteriori informazioni utilizzando la Piattaforma.
- Il Gestore del caso indaga e documenta l'indagine. Durante l'indagine, lo stato del caso denunciato viene gestito mediante la piattaforma. Il Segnalatore, mentre l'indagine è in corso, viene regolarmente informato almeno una volta al mese.
- Ai fini dell'indagine, il Gestore del caso potrebbe dover coinvolgere altri dipendenti e contattare testimoni.
- Al termine del processo investigativo:
 - l'indagine può rivelare l'esistenza di una condotta scorretta e pertanto vengono intraprese delle azioni correttive e il caso si chiude; oppure
 - l'indagine rivela che non vi è stata alcuna condotta scorretta o che i dettagli forniti dal Segnalatore non erano sufficienti per poter concludere il caso. Anche in questa eventualità il caso viene chiuso.
- Una volta che il Gestore del caso abbia finalizzato l'indagine e il rapporto, al Segnalatore viene fornito il maggior numero possibile di informazioni sull'indagine. Tuttavia, per ragioni legate alla riservatezza alcune informazioni potrebbero non essere condivise con il Segnalatore.

8. Quale condotta deve essere segnalata?

Keter è interessata a conoscere la vostra opinione qualora siate testimoni o veniate a conoscenza di comportamenti riguardanti:

- Violazioni del D.lgs 231/01 – Comportamenti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o

violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società.

- *Condotta sul posto di lavoro – Questioni relative alla condotta o al trattamento dei dipendenti sul posto di lavoro, violazioni di leggi sul lavoro minorile, questioni sindacali o di contrattazione collettiva, lavori forzati o altre problematiche correlate ai diritti dei lavoratori. Rientrano tra le casistiche discriminazione, mobbing o molestie (sessuali o di altro tipo), ritorsioni, condotta scorretta o comportamenti inappropriati.*
- *Violazioni in materia di concorrenza (Antitrust) e aiuti di stato – Qualsiasi violazione delle leggi sulla concorrenza, incluse intese orizzontali, verticali o ogni altra relativa pratica anti-competitiva o comportamenti contrari agli aiuti di stato.*
- *Questioni contabili e finanziarie – Questioni relative alla registrazione o rendicontazione di documenti aziendali e finanziari. Ciò include pagamenti impropri (regali, bustarelle, tangenti), irregolarità nelle vendite, appropriazione indebita, irregolarità o falsificazione di documenti finanziari (vendite, bilanci, spese...) e non finanziari (garanzia di qualità, scheda attività...), frode o abuso, illeciti commerciali o finanziari, errori contabili, distrazione di fondi, uso improprio di denaro, dichiarazioni errate o falsificazioni di note di viaggio o note spese, riciclaggio di denaro, finanziamento del terrorismo, appalti pubblici, ecc.*
- *Conflitto di interessi – Questioni relative alle azioni o agli interessi personali dei dipendenti che potrebbero creare anche solo l'apparenza di un conflitto con gli interessi dell'Azienda. Include l'accettazione di regali, lavoro esterno, rapporti con familiari o amici, ecc...*
- *Ambiente, salute e sicurezza - Comportamenti, azioni, politiche o pratiche che violano le leggi e i regolamenti in materia di ambiente, salute o sicurezza o possono causare o provocare condizioni potenzialmente pericolose che hanno ripercussioni sull'ambiente o sulla salute e sicurezza di dipendenti, clienti o altri. Include strutture non sicure o non igieniche, questioni relative a incidenti ambientali, rischi per la sicurezza, abuso di sostanze sul posto di lavoro, gestione non sicura dei rifiuti, condizioni di lavoro non sicure, sicurezza dei prodotti, sicurezza dei consumatori, ecc...*
- *Privacy e protezione dei dati – Questioni relative alla raccolta dei dati, all'uso dei dati, alla condivisione dei dati, personali o altro. Include l'uso improprio di rapporti o registri privati, sicurezza impropria della rete e dei sistemi informativi, violazioni delle norme sulla privacy, ecc...*
- *Questioni legali – Questioni relative a vari requisiti legali applicabili all'Azienda. Ciò include tangenti, corruzione, conformità, concorrenza leale, attività illecite, ecc...*
- *Sicurezza – Questioni relative alla sicurezza di dipendenti, beni, proprietà e strutture. Ciò include distruzione di proprietà, furto, sabotaggio, vandalismo, minacce, violenza fisica, uso improprio della proprietà intellettuale, ecc...*

- *Abuso di sostanze – Questioni relative ad alcol, droghe, farmaci da prescrizione e altre sostanze. Ciò include l'uso improprio di droghe legali e illegali, incluso l'alcol sul posto di lavoro, l'uso, il possesso o la vendita di stupefacenti nei locali dell'azienda, l'essere sotto l'effetto di stupefacenti sul posto di lavoro, ecc...*
- *Altro - Questioni che costituiscono una Violazione delle politiche o delle leggi applicabili che non sono incluse in nessun'altra categoria sopra riportata.*

9. Processo di escalation

Il Gestore del caso ha ricevuto adeguata formazione in merito alla ricezione di segnalazioni e alla gestione delle relative indagini. Nessuna informazione sul caso sarà trasmessa dal Gestore del caso a personale che non sia autorizzato o personale che non sia competente a ricevere la Segnalazione. La direzione sarà informata solo in caso di necessità (ad esempio, nel caso in cui sia necessaria a partecipazione all'indagine).

9.1. Escalation di primo livello:

Tutti i reclami generali ricevuti saranno assegnati ed esaminati dal Gestore del caso designato responsabile del paese o della sede da cui proviene il reclamo.

9.2. Escalation di secondo livello:

Se il Gestore del caso designato è citato per qualsivoglia motivo nella Segnalazione, il Responsabile della conformità in Europa, Israele o Nord America esaminerà la segnalazione in funzione della zona di appartenenza.

9.3. Escalation di terzo livello:

Se nella Segnalazione viene citato il Responsabile della conformità di Europa, Israele o Nord America o un membro del GLT (Team di Leadership Globale), il Legal Counsel del Gruppo Keter sarà responsabile di indagare sulla Segnalazione.

9.4. Escalation di quarto livello:

Se nella Segnalazione è citato il Legal Counsel del Gruppo Keter, il Comitato di Denuncia delle Irregolarità – composto dal CEO, dal CFO e dal Direttore Amministrativo Contabile – sarà incaricato di indagare sulla Segnalazione

10. I canali di segnalazione esterni e la divulgazione pubblica

10.1 I canali di Segnalazione esterni di ANAC

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le violazioni delle norme dell'Unione Europea di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del Paragrafo 4. "Oggetto della Segnalazione" e ricorrano una delle seguenti condizioni:

- a. qualora non sia stato istituito un canale di Segnalazione interna ovvero quando lo stesso, anche se previsto, non è attivo;
- b. quando il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;
- c. quando la Segnalazione effettuata con canale interno non ha avuto seguito;
- d. quando il Segnalante ha fondati motivi - sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione con canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- e. quando il Segnalante ha fondato motivo - sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

il Segnalante potrà effettuare una Segnalazione c.d. esterna, mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

10.2 La divulgazione pubblica

Nei casi in cui la Segnalazione abbia ad oggetto le Violazioni delle norme dell'Unione Europea di cui ai punti ii), iii), iv), e v) del Paragrafo 4 "Oggetto della Segnalazione" e quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione attraverso i Canali Interni e i canali esterni, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e in tutti questi casi non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti;
- b. il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo - sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, una situazione di emergenza o al 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);
- c. il Segnalante ha fondato e ragionevole motivo - sulla base delle particolari circostanze del caso, gravi, precise e concordanti - 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

il Segnalante potrà effettuare una Divulgazione Pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

11. Segnalazioni consolidate

Saranno redatti report trimestrali periodici relativi ai dati consolidati di tutti i casi, aggregati ad alto livello, per il GLT e per l'Ufficio Risorse Umane. Queste segnalazioni saranno esaminate per verificare eventuali tendenze o modelli coerenti di reclami, ma non conterranno nomi né dettagli. Qualsiasi dubbio verrà esaminato e verranno intraprese tutte le appropriate azioni per risolverlo.

12. Estensione della procedura

Le leggi relative al Whistleblowing e alla protezione dei Segnalanti possono variare in base alla giurisdizione. Potrebbero essere applicate leggi governative, federali, statali e/o locali a seconda di dove si trova il denunciante. Sebbene queste leggi siano spesso simili, possono esservi differenze sostanziali. La procedura non tiene conto delle differenze o dei cambiamenti nella legislazione, del precedente giudiziario e amministrativo o di altri sviluppi e/o interpretazioni della legge applicabile.

La presente procedura non fa parte di alcun contratto di lavoro con i dipendenti e i suoi contenuti non devono essere considerati da nessuno come condizioni implicite, collaterali o esplicite di qualsiasi contratto stipulato con l'Azienda.

Nel caso in cui le norme legislative locali siano più favorevoli nei confronti dei dipendenti rispetto ai benefici stabiliti nella presente procedura, si applicano le norme legislative locali. Nulla nella presente Procedura ha lo scopo di impedire o proibire una prassi legislativa locale più favorevole.

Con l'evolversi delle leggi, potrebbe essere necessario rivedere e modificare la presente procedura. Ci riserviamo il diritto di adattare ed aggiornare in qualsiasi momento la presente Procedura.

13. Pubblicazione della Procedura – modalità inoltrare segnalazioni

La presente Procedura viene resa disponibile ai dipendenti autorizzati sulla piattaforma Navex Policy Tech Keter, viene inoltre distribuita ai dipendenti su base cartacea o resa disponibile su portali aziendali accessibili ai dipendenti (es. PubblicaWeb), ed è parte integrante del materiale di onboarding del dipendente. Indicazioni generali per effettuare una segnalazione saranno invece esposte e rese accessibili a tutti i destinatari in tutte le sedi aziendali.