

## GLOBAL POLICY WHISTLEBLOWING



# FEDRIGONI

## INDICE

<b>1. INTRODUZIONE</b>	3
1.1 Definizioni	3
1.2 Premessa e scopo	3
1.3 Contesto normativo	4
1.4 Destinatari e funzioni aziendali coinvolte	4
<b>2. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI</b>	4
<b>3. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE</b>	6
<b>4. I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI</b>	6
<b>5. ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI</b>	7
<b>6. ESITO DELL'INDAGINE</b>	8
<b>7. REPORTING</b>	8
<b>8. TUTELA DEL SEGNALANTE</b>	10
<b>9. TUTELA DEL SEGNALATO</b>	11
<b>10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE</b>	11
10.1 Responsabilità del Segnalante dipendente	11
10.2 Responsabilità del Segnalante terzo rispetto al Gruppo Fedrigoni	12
<b>11. ARCHIVIAZIONE</b>	12
<b>12. SISTEMA DISCIPLINARE</b>	12
<b>13. TUTELA DELLA PRIVACY</b>	12
<b>ALLEGATO - FLOW CHART</b>	14
	14



# FEDRIGONI

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Definizioni

**Segnalante:** chiunque sia testimone diretto di un illecito o di un'irregolarità relativa all'organizzazione e decida di segnalarlo, sia interno all'organizzazione (dipendenti, collaboratori, amministratori, etc.) che esterno (fornitori, clienti, consulenti, altri terzi etc.).

**Segnalazione:** comunicazione del Segnalante avente ad oggetto violazioni del Codice Etico di Gruppo, conflitti di interesse, violazioni della normativa nazionale o europea, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o violazioni dei Modelli 231 delle Società del Gruppo.

**Segnalato:** Il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.

**Destinatario della segnalazione:** organo/team nominato dal Gruppo che ha il compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione).

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito anche "Modello 231"):** Modello organizzativo costruito al fine specifico di prevenire la commissione di determinati reati (c.d. reati-presupposto) contemplati dal D.Lgs. 231/01 e formalizzato in uno specifico documento aziendale. L'adozione di tale modello organizzativo - purché adeguato ed efficace - può esonerare l'ente dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati-presupposto.

**Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"):** l'organismo di controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché al relativo aggiornamento.

**Canali delle segnalazioni:** Canali individuati dall'ente quali mezzi, elettronici, informatici o cartacei, con cui veicolare le segnalazioni.

**Ritorsioni:** Atti punitivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

### 1.2 Premessa e scopo

Il Gruppo Fedrigoni (di seguito anche "Fedrigoni") intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi e da un sistema di Corporate Governance che prevenga la commissione di illeciti, garantendo al contempo un ambiente in cui dipendenti e terzi possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti, promuovendo un percorso virtuoso di trasparenza e rispetto di adeguati standard etici.

Per questa ragione Fedrigoni riconosce l'importanza di avere una procedura specifica che disciplini la segnalazione di comportamenti illeciti.



# FEDRIGONI

## 1.3 Contesto normativo

In Italia, la Legge n. 179/2017 in materia di Whistleblowing introduce l'onere per la Società che sia dotata di un Modello 231 di prevedere, nell'ambito della propria struttura organizzativa, misure intese a favorire l'emersione, grazie alla collaborazione dei dipendenti, di fatti di rilievo penale o comunque a connotazione illecita che si dovessero verificare nel corso dell'attività di impresa.

Inoltre, a livello europeo, la Direttiva (UE) 2019/1937 (di seguito anche "Direttiva Whistleblowing"), in vigore a partire dal 17 dicembre 2021, impone agli Stati membri l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei segnalanti, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali frammentate ed eterogenee, ove esistenti. Fra queste, l'obbligo, per le società con più di 50 dipendenti, di dotarsi di canali di segnalazione adeguati.

La presente Policy ha lo scopo di definire adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni all'interno di Fedrigoni, in compliance con il quadro normativo delineato e nel rispetto delle norme a tutela della protezione dei dati personali (in particolare, D. Lgs. 196/2003 e Regolamento (UE) 2016/679).

## 1.4 Destinatari e funzioni aziendali coinvolte

La presente Policy si applica a tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo, ai membri degli organi sociali ed a tutti coloro che, pur essendo esterni, operano direttamente o indirettamente per conto del Gruppo Fedrigoni (es. agenti, distributori, fornitori, business partner, ecc.) (i "**Destinatari**"). La stessa viene dunque comunicata a tutti i Destinatari con adeguati mezzi di comunicazione.

Nell'ambito del costante impegno del Gruppo in ottica di compliance, tutti i Destinatari devono ricevere e leggere attentamente una copia della presente Policy e certificare per iscritto: (1) di averne preso visione attestandolo in Workday; (2) l'impegno ad attenersi alla Policy; e (3) l'impegno a riferire qualsiasi potenziale violazione della Policy.

La Funzione Internal Audit, Risk & Compliance e la Funzione Risorse Umane hanno la responsabilità di prendere atto delle segnalazioni ed effettuare le valutazioni preliminari per procedere. Nella gestione delle segnalazioni viene assicurato l'anonimato e la riservatezza di ogni informazione inerente al soggetto segnalante, al fine di garantirlo da potenziali atti ritorsivi di qualsiasi natura, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Gruppo e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Viene mantenuto informato l'Organismo di Vigilanza, nei casi in cui la segnalazione abbia ad oggetto un fatto rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Il team dedicato e, se del caso, l'Organismo di Vigilanza sono altresì responsabili dell'attività di reporting verso il Consiglio di Amministrazione.

## 2. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Devono essere segnalate:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del D.Lgs. 231/01;



# FEDRIGONI

- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello 231 o del Codice Etico di Gruppo;
- violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea.

Le segnalazioni devono:

- essere sufficientemente circostanziate;
- essere fondate su elementi precisi e concordanti;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
- consentire un'adeguata attività di verifica sulla fondatezza della segnalazione, fornendo, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni unitamente all'eventuale documentazione a supporto:
  - descrizione chiara e completa del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;
  - circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi e le relative condotte;
  - soggetti coinvolti, strutture aziendali / unità organizzative coinvolte;
  - eventuali soggetti terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
  - eventuale documentazione che confermi la fondatezza dei fatti segnalati;
  - ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È **sanzionato** l'invio di:

- segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione o di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave;
- qualsiasi comunicazione che si riveli priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi, al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata;
- segnalazioni recanti espressioni ingiuriose o che manifestino finalità diffamatorie, calunniose o discriminatorie.

Le **segnalazioni anonime** verranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e dettagliate e aventi ad oggetto potenziali illeciti o irregolarità valutati come gravi. Tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima verranno considerati la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.



# FEDRIGONI

## 3. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La segnalazione, effettuabile in forma scritta, orale o tramite un incontro diretto, può essere trasmessa tramite:

- **Whistleblowing Channel**, accessibile tramite il sito internet aziendale e Workplace;
- Casella di **posta elettronica** all'indirizzo [odv@fedrignonigroup.it](mailto:odv@fedrignonigroup.it) o [codeofethics@fedrigoni.com](mailto:codeofethics@fedrigoni.com);
- **Posta ordinaria** all'indirizzo Fedrigoni S.p.A., Piazzale Lodi, 3, 20137 Milano, con dicitura "riservato e confidenziale" alla c/a dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni pervenute tramite il Whistleblowing Channel, se il Segnalante lo desidera, possono essere anonime.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei canali di comunicazione istituzionali sopra indicati provvede a direzionarla tempestivamente, con eventuali allegati, al Responsabile della Funzione Internal Audit, Risk & Compliance di Gruppo, che provvederà a condividerla con il team dedicato e, se inerente rispetto al D. Lgs. 231/2001, con l'Organismo di Vigilanza.

In tale casistica, chi riceve la segnalazione al di fuori dei canali di comunicazione previsti dalla seguente procedura dovrà inoltre rispettare i seguenti **principi comportamentali**:

- garantire la riservatezza delle informazioni ricevute;
- invitare il Segnalante al rispetto della presente Policy;
- trasmettere la segnalazione seguendo le procedure precedentemente descritte;
- in ogni caso astenersi dall'intraprendere iniziative e analisi autonome.

In caso di segnalazione ricevuta in forma orale, ciascun destinatario provvederà a comunicarla tempestivamente alla Funzione Internal Audit, Risk & Compliance o, se pertinente, all'Organismo di Vigilanza per iscritto, secondo uno dei canali istituzionali sopra indicati.

## 4. I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Destinatari delle segnalazioni sono il team dedicato alla ricezione e gestione delle segnalazioni<sup>1</sup> nonché, se pertinente rispetto all'oggetto della segnalazione, i membri dell'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione può essere eventualmente trasmessa per il tramite del superiore gerarchico, qualora il segnalante abbia inteso confrontarsi preliminarmente con quest'ultimo. Onde evitare che il soggetto che riceve la segnalazione (i) sia il presunto responsabile della violazione o (ii)

---

<sup>1</sup> Contestualmente all'implementazione di un canale per la trasmissione delle segnalazioni ("Whistleblowing Channel") è stato nominato un team dedicato alla gestione del canale, composto da membri della Funzione Internal Audit, Risk & Compliance di Gruppo e HR di Business Unit, che hanno ricevuto specifica formazione sul tema.



# FEDRIGONI

abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, il Segnalante ha sempre la facoltà di inoltrare la propria segnalazione tramite il Whistleblowing Channel o all'Organismo di Vigilanza tramite i canali istituzionali indicati al paragrafo che precede.

Qualora la segnalazione riguardasse la condotta di un membro dell'Organismo di Vigilanza, la stessa potrà essere inoltrata alla Funzione Internal Audit, Risk & Compliance, la quale provvederà a svolgere le attività di accertamento di cui al paragrafo che segue con l'ausilio di un consulente legale esterno, vincolato all'impegno di riservatezza sulle attività svolte, riferendo gli esiti direttamente al Consiglio di Amministrazione.

## 5. ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

Appena ricevuta una segnalazione, il team dedicato e, se pertinente, l'Organismo di Vigilanza ne verificano preliminarmente la rilevanza e l'apparenza di fondatezza, eventualmente con l'ausilio di consulenti esterni vincolati all'impegno di riservatezza sulle attività svolte.

Il team dedicato provvede ad analizzare tempestivamente le informazioni ricevute, dando conferma di ricezione al Segnalante entro 7 giorni dal ricevimento. Qualora la segnalazione abbia rilevanza 231, l'Organismo di Vigilanza provvede a protocollare entro 7 giorni dal ricevimento, tramite codice/nome identificativo, la segnalazione, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.

Il team dedicato e, se del caso, l'Organismo di Vigilanza provvedono classificano le segnalazioni in una delle seguenti categorie, entro 30 giorni dal ricevimento:

- **Segnalazioni non rilevanti:** in tal caso, il team dedicato provvede a informare il segnalante e ad archiviare la segnalazione;
- **Segnalazione in malafede:** il team dedicato condivide la segnalazione con il Responsabile Risorse Umane di Gruppo e/o il superiore gerarchico del Segnalante, al fine di valutare congiuntamente l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare;
- **Segnalazioni circostanziate:** in caso di comportamenti potenzialmente illeciti o in violazione del Modello 231 tali da consentire l'inizio di una indagine, il team dedicato dà inizio alla fase di accertamento.

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulle segnalazioni, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati. In tale fase, il team dedicato e, eventualmente, l'Organismo di Vigilanza, possono decidere di avvalersi, se necessario, dell'ausilio di ulteriori figure interne di supporto e delle Funzioni aziendali individuate a seconda dell'oggetto della segnalazione, nonché di professionisti esterni. In particolare, la Funzione Internal Audit Risk & Compliance coinvolge i legali esterni della Società, in coordinamento con la Funzione Legal di Gruppo, qualora i fatti descritti nella segnalazione possano astrattamente configurare un fatto di reato.



# FEDRIGONI

La persona incaricata di svolgere la verifica:

- deve assicurare che la stessa si svolga in maniera equa ed imparziale; ciò comporta che ogni persona coinvolta nell'indagine possa essere informata - una volta completata l'istruttoria - in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico e che sia messa in condizione di poter controbattere alle stesse;
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, professionisti esterni o specialisti interni al Gruppo) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza;
- può richiedere al Segnalante eventuali integrazioni o approfondimenti, utilizzando i sistemi di messaggistica messi a disposizione dal Whistleblowing Channel.

Le informazioni raccolte nel corso della verifica devono essere gestite con la dovuta discrezione e tenute nell'ambito del gruppo di verifica. Al termine delle verifiche, che di norma avviene entro 60 giorni dalla classificazione della segnalazione come "circostanziata", dovrà essere emessa una relazione che:

- riassume l'iter dell'indagine;
- espone le conclusioni alle quali si è giunti, fornendo eventuale documentazione a supporto;
- fornisce raccomandazioni e suggerisce le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro;
- viene indirizzata al Consiglio di Amministrazione della Società.

## 6. ESITO DELL'INDAGINE

La fase di accertamento può concludersi con:

- **esito negativo:** in tal caso si procede all'archiviazione della segnalazione;
- **esito positivo:** in tal caso il team dedicato, tramite la Funzione Internal Audit, Risk & Compliance, invia l'esito delle verifiche condotte al Consiglio di Amministrazione, al fine di permettere alla Società di adottare le necessarie contromisure e le eventuali sanzioni disciplinari, garantendo al Segnalante un riscontro sull'esito della segnalazione.

## 7. REPORTING

Oltre al team dedicato, se pertinente, anche l'Organismo di Vigilanza provvede a informare il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sullo stato delle segnalazioni ricevute, in occasione dell'emissione delle relazioni periodiche.

Tali relazioni periodiche devono prevedere l'invio della seguente documentazione:



# FEDRIGONI

- prospetto contenente indicazione del numero di segnalazioni ricevute e del relativo status (segnalazione assegnata alla valutazione / segnalazione da assegnare);
- prospetto riepilogativo contenente la tipologia di segnalazione ricevuta (aperta / anonima), lo status, l'oggetto (Corruption, Asset misappropriation, Financial Statement Fraud) e gli eventuali provvedimenti adottati.
- conseguentemente alle relazioni periodiche, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono fornire raccomandazioni, inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari.



## 8. TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società garantisce la massima **riservatezza** sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione della segnalazione disciplinato nella presente procedura.

L'identità del Segnalante, sia dipendente sia terzo rispetto alla Società, viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione: essa non può infatti essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante, così come qualsiasi altra informazione da cui questa possa essere direttamente o indirettamente dedotta, può essere rivelata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso esplicito del Segnalante;
- ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della Segnalato; in tal caso il Segnalante è informato prima della divulgazione della propria identità, a meno che ciò non pregiudichi le relative indagini o procedimenti giudiziari.

La tutela dell'**anonimato** del Segnalante opera esclusivamente nei casi di segnalazione effettuata in **assenza di malafede o colpa grave**, ovvero nelle ipotesi nelle quali il Segnalante abbia ritenuto altamente probabile - in base alle proprie conoscenze - la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. In ogni caso, la tutela del Segnalante viene meno nei casi in cui l'autorità giudiziaria abbia accertato in sede penale, una responsabilità per i reati di calunnia o di diffamazione o comunque per reati commessi con la sua segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo e colpa grave, nonché nelle altre ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (e.g. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Infine, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, il Gruppo Fedrigoni **vieta** ogni atto di **ritorsione, penalizzazione o discriminazione**, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali comportamenti illeciti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni, all'interno del sistema disciplinare, nei confronti di chi violi le misure di tutela del Segnalante; al contempo, Fedrigoni si impegna ad adottare adeguate misure sanzionatorie nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.



## 9. TUTELA DEL SEGNALATO

La presente Policy ha tra i suoi obiettivi anche la tutela del Segnalato da eventuali abusi degli strumenti di segnalazione messi a disposizione dalla Società e dal Gruppo Fedrigoni (e.g. segnalazioni infondate inviate in malafede o con colpa grave).

Ad esempio, Il Gruppo assicura la riservatezza dell'identità del Segnalato per tutta la durata del procedimento di gestione della segnalazione e lo tutela da azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili basate solamente sulla mera presenza di una segnalazione.

## 10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

### 10.1 Responsabilità del Segnalante dipendente

Le tutele indicate al capitolo 8 non devono essere in alcun modo intese come una forma di impunità del Segnalante: il Gruppo scoraggia l'utilizzo delle segnalazioni a fini diversi da quelli descritti nella presente Policy.

La presente Policy lascia dunque impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante dipendente nell'ipotesi di segnalazione effettuata in malafede o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire (ex art. 2043 del Codice civile) eventuali danni causati dalle citate condotte illecite. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Policy. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo potrebbero essere previste le seguenti sanzioni in capo al Segnalante in caso di negligenza:

- il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Nello specifico, nel caso in cui al termine del procedimento di accertamento della segnalazione emergano elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni in malafede o con colpa grave, la Funzione Risorse Umane del Segnalante è tempestivamente informata affinché possa adottare gli adeguati provvedimenti.

L'Organismo di Vigilanza monitora l'applicazione e l'attuazione di tali provvedimenti.



# FEDRIGONI

Contestualmente il Segnalato viene messo a conoscenza della presenza di tali violazioni affinché, ove occorra, egli sia in condizione di esercitare il suo diritto di difesa ed eventualmente agire nelle sedi opportune nei confronti del Segnalante.

## **10.2 Responsabilità del Segnalante terzo rispetto al Gruppo Fedrigoni**

Le sanzioni penali e civili conseguenza degli illeciti e degli abusi di cui al precedente paragrafo si applicano anche a Segnalanti terzi rispetto al Gruppo Fedrigoni.

Inoltre, qualsiasi illecito od abuso della presente Policy commesso da parte delle controparti terze con le quali le Società del Gruppo intrattengono rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), viene sanzionato secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. Le sanzioni possono comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

## **11. ARCHIVIAZIONE**

La documentazione utilizzata per lo svolgimento delle attività (anche in caso segnalazioni non rilevanti) viene conservata dal team dedicato in un apposito archivio, a disposizione nel Whistleblowing Channel. Sarà responsabilità della persona incaricata svolgere la verifica di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, se competente, tutta la documentazione a supporto.

## **12. SISTEMA DISCIPLINARE**

La presente Policy costituisce una parte integrante del Modello 231 delle Società del Gruppo Fedrigoni. L'inosservanza dei principi e delle regole ivi contenuti rappresenta pertanto una violazione di detto Modello 231 e comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato ai sensi dello stesso.

## **13. TUTELA DELLA PRIVACY**

L'obiettivo di individuare eventuali comportamenti illeciti commessi da dipendenti del Gruppo Fedrigoni o da terzi, nonché di assumere le misure necessarie per contrastare gli effetti di tali comportamenti ed evitare il loro ripetersi, giustifica il trattamento dei **dati personali** all'interno del sistema di denuncia implementato dal Gruppo.

Ai sensi dell'art. 6 del Regolamento (UE) 2016/679 (nel seguito anche "GDPR"), la base giuridica del trattamento dei dati personali risulta quindi costituita dalla previsione di legge di cui all'art. 2 della L. 179/2017, nonché dalla Direttiva Whistleblowing. Tali normative hanno,



# FEDRIGONI

infatti, introdotto l'obbligo di dotarsi di un sistema di gestione delle segnalazioni in grado di tutelare la riservatezza del Segnalante.

Con riferimento alla sola conservazione dei dati personali successivamente alla chiusura del procedimento di analisi della segnalazione, la base giuridica è rappresentata dal legittimo interesse del Titolare e dei soggetti interessati all'esercizio dei propri diritti, in tutti i casi in cui si renda necessario (e.g. riapertura di procedimenti giudiziari, richieste di risarcimento danni correlate alla segnalazione).

Ai sensi dell'art. 5 del GDPR i dati trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni devono essere trattati in modo **lecito, corretto e trasparente**, raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, adeguati pertinenti e limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione, esatti e se necessario aggiornati.

Qualora la segnalazione si riveli infondata, i dati del Segnalato non devono essere conservati oltre il termine previsto dalla legge per proporre denuncia o querela<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> A titolo esemplificativo, in caso di diffamazione è necessario presentare querela entro 3 mesi dal momento in cui si viene a conoscenza dei fatti.



## ALLEGATO - FLOW CHART

