

allegato 3 al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Marzotto Wool Manufacturing Srl  
Rev 02 del 26.09.2023



## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING del Gruppo Marzotto**

Testo deliberato dal Consiglio di Amministrazione di  
MARZOTTO WOOL MANUFACTURING S.r.l. in data 26 settembre 2023

## PREMESSA

Marzotto Wool Manufacturing Srl (di seguito Società) con la presente procedura (di seguito Procedura) intende aggiornare il proprio sistema di protezione della persona (di seguito Whistleblower o Segnalante) che segnala violazioni delle disposizioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, in conformità alle nuove disposizioni in materia di Whistleblowing introdotte dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 recante: *"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"* c.d. Decreto Whistleblowing (di seguito Decreto).

## SCOPO

La Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni (cd. Whistleblowing) (di seguito Segnalazioni) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al personale della Società e/o terzi e relative a:

- violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e del relativo sistema di regole e procedure,
- comportamenti (atti od omissioni) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Il Decreto prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti (di seguito Segnalante/Segnalanti) che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei facilitatori, dei colleghi e dei parenti del Segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6 del Decreto, nonché di effettuare divulgazioni pubbliche, al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del Decreto, tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (art. 2 co. 1, lett. f del Decreto)

**La scelta del canale NON è rimessa alla discrezione del Segnalante ed è sempre favorito, IN VIA PRIMARIA, l'uso del canale di segnalazione interno;**

- sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dall'art. 21 del Decreto.

## DESTINATARI

I destinatari della Procedura sono:

- **i Segnalanti** e, nello specifico:
  - i lavoratori subordinati,
  - i lavoratori autonomi,
  - i collaboratori;
  - i liberi professionisti e i consulenti;
  - i lavoratori e i collaboratori dei fornitori di beni o servizi ovvero degli appaltatori;
  - i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
  - gli azionisti e le persone con funzioni, all'interno della Società, di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto.
  
- **i Soggetti Coinvolti:**
  - i facilitatori (persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
  - persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante, legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
  - colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e legati a quest'ultimo da un rapporto abituale e corrente;
  - enti di proprietà del Segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano;
  - enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle persone di cui sopra.

## CAMPO DI APPLICAZIONE, OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le violazioni oggetto di Segnalazione, ovvero i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/200, violazione dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.Lgs 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi a specifici settori tra cui: 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, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (ad esempio frode, corruzione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (sono ricomprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza, aiuti di stato, imposte sulle società);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

La Segnalazione può avere ad oggetto anche le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate o le attività illecite non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti (c.d. fondati sospetti).

La Segnalazione dovrà essere il più possibile circostanziata. E' necessario risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione, la descrizione del fatto, le generalità ed altri elementi che consentano di identificare il soggetto (di seguito Segnalato) a cui è attribuito il fatto segnalato.

Il Segnalante potrà inoltre indicare i seguenti elementi:

- le proprie generalità, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società,
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano essere a conoscenza del fatto oggetto di segnalazione;
- è utile inoltre allegare documentazione e/o elementi che consentano di effettuare le necessarie verifiche da parte del soggetto che gestisce la Segnalazione.

Quanto previsto sopra si applica anche alle **Segnalazioni anonime**, purché adeguatamente circostanziate; è pertanto necessario risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione, la descrizione del fatto, le generalità ed altri elementi che consentano di identificare il Segnalato.

**Sono escluse** e, pertanto, non rientrano nell'ambito di applicazione della Procedura **le Segnalazioni** inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

## **CANALI PER LA SEGNALAZIONE**

### **CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO**

I destinatari della presente Procedura che vengono a conoscenza di informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione come sopra indicate, sono tenuti ad effettuare la Segnalazione attraverso i canali di segnalazione interni di seguito descritti.

In conformità alle disposizioni del Decreto (artt 4 e 5) la Società, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.Lgs 81/2015, al fine di dare diligente seguito alle Segnalazioni interne ricevute, si è dotata di un proprio **canale di segnalazione interno** tramite specifica piattaforma che consente l'invio in modalità informatica di Segnalazioni, sia in forma scritta che in forma orale, atta a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è accessibile

- attraverso il sito web istituzionale: [www.MarzottoWool.it](http://www.MarzottoWool.it)
- dall'**intranet** della Società mediante apposita **sezione** dedicata al "**Whistleblowing**".

La piattaforma consente di trasmettere, anche in maniera anonima, la Segnalazione, previa presa visione dell'informativa privacy, pubblicata sul canale dedicato di cui sopra.

Sul sito web della Società e sull'intranet aziendale, sempre nella sezione "**Whistleblowing**" è pubblicata anche la presente Procedura e le relative informative privacy.

La Segnalazione può essere altresì trasmessa:

- ❖ in forma orale, tramite sistemi di registrazione di messaggi vocali, una volta avuto accesso al canale "**Whistleblowing**";
- ❖ è possibile trasmettere la Segnalazione tramite posta tradizionale. A tal fine la segnalazione va inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del Segnalante, nella seconda, l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "**riservata al Referente Whistleblowing**" e indirizzando la stessa a: Marzotto Wool Manufacturing Srl, Largo Santa Margherita n. 1- 36078 Valdagno (VI).

La gestione del "canale di segnalazione interna" è assegnata al referente whistleblowing, organo esterno, indipendente ed imparziale, con idonee competenze in materia (di seguito Referente Whistleblowing), che gestisce la Segnalazione con le garanzie di riservatezza previste dalla Procedura.

La Segnalazione può essere presentata nei seguenti casi:

- nel corso del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza/tirocinio, o durante il periodo di prova;
- prima dell'avvio del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza/tirocinio, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza/tirocinio se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

La Segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Referente Whistleblowing è trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

### **GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE TRAMITE CANALE INTERNO**

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del Decreto, il Referente Whistleblowing, al ricevimento della Segnalazione interna:

- a. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette giorni) dalla data di ricezione;
- b. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e richiede a quest'ultimo, se necessario, ulteriori integrazioni;
- c. dà diligente seguito alla Segnalazione ricevuta;
- d. fornisce riscontro alla Segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- e. mette a disposizione informazioni chiare sui canali di segnalazione attivati, sulle procedure adottate e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne nonché sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per l'effettuazione di una segnalazione esterna.

Con riferimento al "riscontro" da fornire nei termini sopra indicati, esso può consistere nella comunicazione di archiviazione, nell'avviso di inchiesta interna, nei provvedimenti adottati, nel rinvio ad autorità competente per ulteriori indagini. Il medesimo riscontro potrà tuttavia essere meramente interlocutorio circa lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale caso, terminata l'istruttoria, gli esiti verranno comunicati al Segnalante.

In relazione alle Segnalazioni 231, il Referente Whistleblowing esercita le attività di cui sopra con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla Procedura, nonché previo consenso del Segnalante laddove necessario ai sensi dell'art. 12, comma 2, del Decreto.

Il Referente Whistleblowing, durante la fase istruttoria, può richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni, avendo sempre cura che sia garantita la riservatezza del Segnalante, del Segnalato e dei Soggetti Coinvolti, nonché previo consenso del Segnalante laddove necessario ai sensi dell'art. 12, comma 2, del Decreto.

### **CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO**

In conformità alle disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7), il Segnalante può effettuare la Segnalazione avvalendosi anche di canali esterni. La scelta del canale non è rimessa alla discrezione del Segnalante; **l'accesso a tali canali è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni previste dal Decreto:**

- a. non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del Segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto;
- b. il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di Segnalazione esterna è attivato e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in conformità a quanto previsto dal Decreto (articoli dal 7 all' 11). Sul sito internet di ANAC, in una sezione dedicata, sono reperibili le informazioni necessarie quali ad esempio: istruzioni sull'uso del canale di segnalazione, i propri contatti, le misure di protezione, il regime di riservatezza.

#### **DIVULGAZIONE PUBBLICA**

In conformità alle previsioni contenute nel Decreto (art. 15) il Segnalante ha la possibilità di ricorrere alla divulgazione pubblica cioè a rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Anche in questo caso **l'accesso è consentito solo al ricorrere delle seguenti condizioni:**

- a. il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- b. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. il 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.

#### **GARANZIE E TUTELE**

Il Decreto prevede, quale asse portante dell'intera disciplina, un sistema di tutele offerte al Segnalante, ai Soggetti Coinvolti ed anche al Segnalato.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il consenso espresso del Segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla Segnalazione.

Il divieto di rivelare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata dalla quale si possa evincere, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante.

Le Segnalazioni saranno utilizzate solo per il tempo necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

La Società assicura la tutela della riservatezza del Segnalante anche nell'ambito del procedimento penale, contabile e disciplinare. In particolare, nell'ambito del processo disciplinare, qualora 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, la Segnalazione sarà utilizzabile **solo** in presenza del consenso espresso del Segnalante. A tal fine è data preventiva comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità di Soggetti Coinvolti e delle persone menzionate nella Segnalazione, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

Le persone coinvolte nella Segnalazione possono essere sentite, ovvero, su loro richiesta, sono sentite, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

## **MISURE DI PROTEZIONE**

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/Divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Si riportano di seguito alcune fattispecie che costituiscono atti ritorsivi:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;



- i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l. 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 un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di competenza, della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

L'Autorità Giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro e la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi.

Le suddette previsioni del presente articolo si applicano anche ai Soggetti Coinvolti.

## **TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

La Società, in qualità di titolare del trattamento, ai sensi dell'art. 4 del Regolamento UE 679/2016, assicura che il trattamento dei dati personali conseguente alla gestione delle Segnalazioni avvenga nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali, fra cui il principio di liceità, correttezza e trasparenza, in base ai quali i dati personali devono essere "trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato" e devono essere "adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (art. 5, comma 1, lettere a) e c) del Regolamento UE 679/2016).

In particolare, la Società si impegna a fornire al Segnalante e alle persone coinvolte nella Segnalazione un' informativa ai sensi degli art. 13 e 14 Regolamento UE 679/2016 e assicura che i dati siano trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza degli stessi, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali, (art. 5, comma 1, lett. f) e art. 32 del Regolamento UE 679/2016), procedendo altresì ad una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali (DPIA), tenuto Testo deliberato dal Consiglio di Amministrazione di MARZOTTO WOOL MANUFACTURING S.r.l. in data 26 settembre 2023

conto della particolare “vulnerabilità” degli interessati coinvolti e degli specifici rischi per i loro diritti e libertà nel contesto lavorativo.

La Società, inoltre, disciplina il rapporto con i soggetti esterni che trattano dati personali per conto della stessa, nominandoli Responsabili del trattamento ai sensi dell’art. 28 del Regolamento UE 679/2016.

La Società, infine, garantisce l’esercizio dei diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE 679/2016, nei limiti di quanto previsto dalle normative di riferimento.

## **CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Le Segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

Se la Segnalazione viene fatta tramite linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la stessa, previo consenso del Segnalante, è documentata dal Referente Whistleblowing mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, Il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Referente Whistleblowing, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura dello stesso Referente Whistleblowing mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto, oppure mediante verbale. In caso di redazione del verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro mediante la propria sottoscrizione

## **SISTEMA SANZIONATORIO**

È soggetto a sanzioni pecuniarie da parte dell’ANAC a chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- a. da 10.000,00 a 50.000,00 euro in caso di:
  - compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o dei Soggetti Coinvolti in relazione a Segnalazioni;
  - ostacolo o tentato ostacolo all’effettuazione della Segnalazione;
  - violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto;
  - mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto;
  - mancata adozione di una procedura per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto;
  - mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- b. da 500 a 2.500 euro
  - nei confronti del Segnalante, quando è accertata, anche con senza di primo grado la responsabilità civile del Segnalante stesso, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che il medesimo sia stato già condannato, anche in primo grado, per i reati di

diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

La Società ha altresì previsto, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ulteriori specifiche misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti che violino la presente Procedura.

### **ADOZIONE, EFFICACIA E MODIFICHE**

La presente Procedura viene adottata dal Consiglio di Amministrazione di Marzotto Wool Manufacturing Srl in sostituzione di quella attualmente in vigore ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 dicembre 2018.

La presente Procedura viene pubblicata:

- sul sito internet al seguente indirizzo: [www.MarzottoWool.it](http://www.MarzottoWool.it)
- sull'intranet della Società
- tramite affissione nelle bacheche aziendali.

La Procedura, per gli aspetti inerenti il D.Lgs 231/2001, costituisce anche parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Marzotto Wool Manufacturing Srl.

Ogni aggiornamento, modifica o revisione alla presente Procedura deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione di Marzotto Wool Manufacturing Srl.