

I FEEL GOLD S.P.A.
LINEE GUIDA PER LA SEGNALAZIONE
DI CONDOTTE ILLECITE
(WHISTLEBLOWING)

INDICE

PREMESSA	3
1. OGGETTO E SCOPO DEL DOCUMENTO	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONI	3
3. LE SEGNALAZIONI	4
3.1 Oggetto della Segnalazione.....	4
3.2 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati	4
3.3 Forma e contenuti minimi della Segnalazione.....	5
3.4 Segnalazioni vietate: condotte che non possono essere segnalate.....	5
4. PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE EX D. LGS. 231/01	6
4.1 Invio della Segnalazioni attraverso i canali previsti	6
4.2 Ricezione della Segnalazione	7
4.3 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione	7
4.4 Fase di verifica e indagini interne	7
4.5 Conclusione della fase di verifica	8
4.6 Reporting ai vertici aziendali.....	8
4.7 Segnalazione rilevante e trattabile riguardante i vertici aziendali	8
4.8 Archiviazione della segnalazione.....	8
5. PRINCIPI GENERALI E TUTELE.....	8
5.1 Tutela del Segnalante	8
5.2 Tutela del Segnalato	9
5.3 Riservatezza della Segnalazione	9
5.4 Trattamento dei dati personali	10
5.5 Cosa non può fare il Gestore delle Segnalazioni.....	10
6. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	10
7. VIOLAZIONE DELLA SEGUENTE PROCEDURA	10

PREMESSA

La Legge n. 179/2017 (“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” c.d. “Whistleblowing”) ha modificato l’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prevedendo l’implementazione di garanzie e tutele per coloro che effettuano segnalazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o ad eventi o comportamenti in violazione del Codice Etico della Società (di seguito “Codice Etico” o solo “Codice”) e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo “Modello 231”) adottato da I FEEL GOLD S.p.A. (di seguito anche “I FEEL GOLD” o la “Società”). Alla luce di quanto sopra, tenendo conto della Nota illustrativa su “La disciplina in materia di whistleblowing” pubblicata da Confindustria nel Gennaio 2018 e delle integrazioni intervenute con il D. Lgs. 24/2023, in particolare con l’introduzione degli obblighi previsti nell’art. 4 “Canali di segnalazione interna”, I FEEL GOLD è intervenuta sui contenuti del Modello 231, rivedendone il sistema di gestione delle segnalazioni, come meglio si articolerà nei successivi paragrafi del documento.

1. OGGETTO E SCOPO DEL DOCUMENTO

Allo scopo di prevenire e contrastare comportamenti e condotte illecite o irregolari e di dare attuazione a quanto previsto dal Modello 231 in tema Flussi informativi, la presente procedura ha lo scopo di istituire un sistema di “Segnalazione di violazioni” o “Segnalazioni” o “Whistleblowing”, relative a:

- Condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Violazioni, presunte o effettive, del Modello 231 e/o del Codice Etico adottati dalla Società.

La presente procedura (di seguito la “Procedura”) disciplina la gestione di queste Segnalazioni effettuate tramite i canali di comunicazione attivati e disponibili, e rappresenta le forme di tutela che vengono garantite all’autore della segnalazione conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di Whistleblowing.

A tale fine, Il presente documento:

- definisce l’ambito di applicazione, le definizioni della Procedura;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni e i contenuti delle stesse;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione e le Segnalazioni vietate;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati;
- definisce i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo delle Segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle Segnalazioni di violazione spetta al Gestore delle Segnalazioni.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONI

La Procedura si applica a I FEEL GOLD S.p.A., in particolare, i Destinatari della Procedura sono riconducibili ai Destinatari del Modello 231 approvato dalla Società, così come identificati nel Modello e, più precisamente, gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti e i collaboratori (ivi compresi i lavoratori a progetto), gli agenti, i procacciatori e i dealer della Società, i consulenti, gli appaltatori nonché il componente l’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenente alle categorie summenzionate; ed i Destinatari del Codice Etico come sotto indicati.

A seguire le Definizioni della Procedura.

Termine utilizzato	Descrizione
Società	I FEEL GOLD S.p.A.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato dalla Società.
Codice Etico	Codice Etico adottato dalla Società contenente gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a cui ogni Destinatario deve uniformarsi nello svolgimento delle attività lavorative.
Soggetto Segnalante (o "Segnalante")	I Destinatari del Modello 231 e del Codice Etico.
Soggetto Segnalato (o "Segnalato")	Il soggetto indicato nella Segnalazione di violazione.
Segnalazione di violazione (cd Segnalazione)	Comunicazione effettuata dal Soggetto Segnalante, in maniera anonima o non, in forma scritta, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti dalla presente Procedura, di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o fatti o comportamenti in violazione (presunta o effettiva) del Modello 231 e/o Codice Etico di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.
Gestione delle Segnalazioni	Il Gestore delle Segnalazioni è il soggetto: - destinatario delle Segnalazioni di violazione; e - incaricato di governare il processo di gestione delle Segnalazioni, secondo quanto descritto nella presente Procedura. Il ruolo di Gestore delle Segnalazioni è attribuito all'Organismo di Vigilanza.
Segnalazione anonima	Qualsiasi segnalazione in cui non siano indicate le generalità del Segnalante.

3. LE SEGNALAZIONI

3.1 Oggetto della Segnalazione

I Soggetti Segnalanti possono comunicare informazioni relative a:

- Condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 riconducibili a qualunque reato o tentativo di reato incluso nel D. Lgs. 231/01. Ad esempio corruzione di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati, false comunicazioni sociali, riciclaggio, frode in commercio, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, reati di criminalità informatica, reati tributari.
- Violazioni, presunte o effettive, del Modello 231 e/o del Codice Etico riconducibili a violazioni del Modello e/o del Codice Etico (ancorché non integranti le fattispecie dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01).

3.2 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di condotte e/o comportamenti rilevanti:

- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;

- comportamenti finalizzati ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- fornire una somma di denaro od altra utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (es. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- fornire o promettere denaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- accordi con fornitori o consulenti per far risultare come eseguite prestazioni inesistenti;
- falsificazione di note spese allo scopo di creare provviste per attività illegali (es. rimborso "gonfiato" o rimborso per falsa trasferta);
- condotte in violazione di Policy o Procedure di I FEEL GOLD (incluse quelle riconducibili al Modello 231);

Nel caso in cui il Segnalante abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta quale legittima o meno, ne potrà parlare informalmente con il proprio responsabile e/o con il referente aziendale con cui collabora o con l'Organismo di Vigilanza, che tratteranno tale confronto come confidenziale.

3.3 Forma e contenuti minimi della Segnalazione

Le Segnalazioni devono includere una descrizione dettagliata dei fatti ed eventuali documenti a supporto delle stesse al fine di consentire un'adeguata comprensione e valutazione di attendibilità delle stesse; non possono, pertanto, riguardare meri sospetti o semplici notizie riferite da terzi. Non è necessario che il Soggetto Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze ed in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, è sufficiente che lo ritenga altamente probabile. Se la Segnalazione ha ad oggetto possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 (reati o tentativi di reato) si rammenta che esse dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi (ossia non suscettibili di diversa interpretazione) e concordanti (ovvero confluenti nella medesima direzione). La Segnalazione deve riportare la descrizione dell'accaduto: una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo, ecc.).

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- il Soggetto Segnalato e gli eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Al fine di incoraggiare le segnalazioni, la Società si riserva di accettare anche Segnalazioni di violazione in forma anonima, qualora il Gestore delle Segnalazioni giudichi che le stesse descrivano in maniera sufficientemente dettagliata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. Potranno essere prese in considerazione le Segnalazioni di violazione anche anonime che dimostrino serietà e credibilità della questione sollevata, nonché la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili. Tuttavia, la Società raccomanda che le stesse siano nominative, al fine di consentire ai soggetti preposti una più efficiente attività di verifica.

3.4 Segnalazioni vietate: condotte che non possono essere segnalate

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o

ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti. È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni contenenti lamentele personali.

Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni vietate la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società potrebbero non essere garantite. Nello specifico, pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

- la segnalazione non deve contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false e che, in generale, la stessa non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile, disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, di segnalazione opportunistica e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il Segnalato.

4. PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE EX D. LGS. 231/01

Viene di seguito descritto, nelle sue specifiche fasi, il processo di gestione delle Segnalazioni.

4.1 Invio della Segnalazioni attraverso i canali previsti

Ai sensi dell'art. 4 c. 3 del D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. I FEEL GOLD ha implementato in maniera strutturata i canali di comunicazione per poter gestire ogni segnalazione come di seguito:

- forma cartacea;
- email all'Organismo di Vigilanza;
- verbale, dedicando il numero di telefono 0833 903243, quale linea diretta all'Organismo di Vigilanza.

È quindi possibile effettuare la Segnalazione mediante comunicazione scritta, indirizzata al Gestore delle Segnalazioni della Società (l'Organismo di Vigilanza), all'indirizzo di posta ordinaria (I FEEL GOLD S.p.A., Sede Operativa Via _____ n. 3/5, Livorno (LE) o consegna brevi manu al Gestore delle Segnalazioni (busta chiusa riportante la dicitura "Alla C.A. dell'ODV di I FEEL GOLD S.p.A.") o via email (organismodivigilanza231@I FEEL GOLDspa.com). Qualora la Segnalazione avvenga tramite posta, è vietato a qualunque altro soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni di aprire la busta. L'indicazione di un recapito e/o (preferibilmente) email è condizione essenziale per lo scambio di ulteriori informazioni con il Segnalante.

Sul presupposto che la violazione delle norme e delle misure imposte dalla Società ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto lede il rapporto di fiducia instaurato con la stessa - in ottemperanza agli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto - la Società ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio ("Sistema Disciplinare"), da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello.

4.2 Ricezione della Segnalazione

A seconda del canale di Segnalazione scelto, ogni segnalazione ricevuta deve essere catalogata e registrata.

L'attribuzione al Gestore delle Segnalazioni del compito di esaminare e valutare le Segnalazioni garantisce che le stesse

siano ricevute, esaminate e valutate da un soggetto autonomo ed indipendente rispetto all'eventuale Segnalato. Se la Segnalazione è ricevuta da una diversa Funzione aziendale, la stessa dovrà inoltrarla – con la massima urgenza e riservatezza – al Gestore delle Segnalazioni. Nell'ipotesi in cui il Gestore delle Segnalazioni sia il presunto responsabile della violazione (Segnalato) oppure lo stesso abbia un interesse connesso alla Segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, la gestione della segnalazione spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

4.3 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni provvede tempestivamente all'analisi preliminare della Segnalazione, c.d. valutazione preliminare, anche eventualmente richiedendo ulteriori informazioni e/o documentazione di supporto al Segnalante. All'esito di quest'analisi preliminare, il Gestore delle Segnalazioni provvederà a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie:

- a) Segnalazione non rilevante. Segnalazione non pertinente al campo di applicazione della Procedura (esempio: si riferisce a soggetti, società e/o fatti, azioni o comportamenti che non rientrano nella Procedura).

Il Gestore delle Segnalazioni qualora ritenesse fondata e sufficientemente dettagliata la Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini (in quanto, ad esempio non concernente un illecito e/o una violazione del Modello 231 o del Codice Etico), può valutare di sottoporre la stessa all'attenzione del Presidente e/o del Direttore di Funzione/Area a cui si riferisce la segnalazione (ad esempio se si tratta di segnalazioni di natura gestionale);

- b) Segnalazione rilevante ma non trattabile. Segnalazione pertinente al campo di applicazione della Procedura, ma in mancanza di sufficienti informazioni e/o elementi in merito all'oggetto e/o contenuto della Segnalazione, non è possibile procedere con ulteriori indagini;

- c) Segnalazione Vietata. Segnalazione rientrante nelle casistiche di cui al paragrafo 3.4.

Il Gestore delle Segnalazioni può valutare di:

- i) sottoporre la Segnalazione Vietata alla Direzione Risorse Umane della Società per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e
- ii) eventualmente informare il Segnalato della comunicazione di cui al punto i).

Nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, anche di concerto con la Direzione Risorse Umane, dovesse accertare l'assenza dei requisiti per un eventuale procedimento disciplinare, si procede all'archiviazione della Segnalazione ricevuta.

- d) Segnalazione rilevante e trattabile. Segnalazione pertinente al campo di applicazione della Procedura e sufficientemente circostanziata, il Gestore delle Segnalazioni dà avvio alla fase di verifica, descritta al paragrafo successivo.

4.4 Fase di verifica e indagini interne

Se la Segnalazione ricevuta è stata classificata come rilevante e trattabile, il Gestore delle Segnalazioni procederà con l'avvio delle verifiche ed indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati. Il Gestore delle Segnalazioni si riserva quindi la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria. Nell'ambito dell'attività istruttoria il Gestore delle Segnalazioni si avvarrà del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando – laddove possibile – la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della Segnalazione. In tali circostanze, i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria sono chiamati al rispetto della Procedura, ivi incluso l'obbligo di riservatezza. In caso di violazioni da parte di tali soggetti dei principi definiti dalla Procedura, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare del Modello 231 o del Codice Etico.

4.5 Conclusione della fase di verifica

All'esito della fase di verifica, il Gestore delle Segnalazioni predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte, relativamente a ciascuna Segnalazione, al responsabile della Funzione aziendale interessata dai contenuti della stessa. Qualora il Gestore delle Segnalazioni non ravvisi la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella Segnalazione e/o comunque alcuna violazione rilevante ai sensi del Modello 231 o del Codice Etico, provvede ad archiviare la Segnalazione.

4.6 Reporting ai vertici aziendali

Il Gestore delle Segnalazioni informerà tempestivamente, dell'esito delle proprie indagini, per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere/delle eventuali comunicazioni alle Autorità competenti, la Direzione Risorse Umane o il Consiglio di Amministrazione, anche tramite il Presidente e/o il Collegio Sindacale.

Per la disciplina del relativo procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rinvia al "Sistema disciplinare" del Modello 231.

A conclusione del processo di verifica della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione qualora dovessero emergere elementi di criticità, in particolare se riconducibili alle violazioni accertate. In ogni caso, tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno nella reportistica periodica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

4.7 Segnalazione rilevante e trattabile riguardante i vertici aziendali

In caso di Segnalazione rilevante e trattabile riguardante soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, il Gestore delle Segnalazioni coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione, al fine di coordinare e definire il processo di indagine. In caso di Segnalazione rilevante e trattabile che riguarda il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ovvero uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, il Gestore delle Segnalazioni ne dà comunicazione al Collegio Sindacale.

4.8 Archiviazione della segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni cura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 5 anni a far data dalla data di chiusura della segnalazione, mantenendo per l'intero periodo la necessaria riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 e del Codice GDPR.

5. PRINCIPI GENERALI E TUTELE

5.1 Tutela del Segnalante

La corretta gestione del sistema di Whistleblowing è finalizzata a supportare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno della Società. Tale scopo può essere raggiunto solo se i Segnalanti hanno a disposizione non solo appositi canali di comunicazione, ma anche la certezza di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti della Società o di rischiare di vedere la propria segnalazione inascoltata. La Società a tale scopo tutela il Segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità e prevedendo espressamente il divieto di condotte, dirette o indirette, ritorsive o discriminatorie per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, quali l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dello stesso, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante può essere denunciata alle competenti Autorità.

Inoltre, si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater D. Lgs. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Allo stesso modo, sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante che trovi la sua causa nella Segnalazione stessa; è in capo alla Società l'onere della prova in merito all'estraneità, rispetto alla Segnalazione, delle misure discriminatorie o ritorsive eventualmente adottate. Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il Segnalante che ha effettuato la Segnalazione in buona fede non potrà essere sanzionato. Viceversa potrà essere sanzionato il Segnalante che ha effettuato la Segnalazione con dolo o colpa grave qualora le segnalazioni si rivelino infondate. In tal caso, da un lato, la Società applicherà al Segnalante le misure indicate nel Modello 231/Codice Etico, dall'altro saranno messe a disposizione del soggetto accusato le evidenze del procedimento medesimo, affinché questi possa tutelarsi nelle opportune sedi.

5.2 Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del sistema di Segnalazione e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del Segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, la Procedura prevede delle misure a tutela anche del Segnalato. A tale scopo, come previsto al paragrafo 3.4, sono rigorosamente vietate le Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniöse che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante. Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono prese dai vertici aziendali e in ogni caso da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

5.3 Riservatezza della Segnalazione

La Società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Soggetto Segnalante (qualora si tratti di segnalazioni nominative) e del Segnalato, nonché della documentazione allegata alla stessa. Pertanto, le informazioni disponibili non possono essere rivelate, se non a persone direttamente coinvolte nel processo di valutazione ed indagine. Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del Soggetto Segnalante può non essere garantita invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave;
- l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione ad indagini (indagini penali, tributarie o amministrative o di altra natura) o ispezioni di organi di controllo.

5.4 Trattamento dei dati personali

Si precisa inoltre che i dati personali del Segnalante, del Segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) n. 2016/679 e al D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- il Segnalante ha a disposizione una Informativa che specifica, tra l'altro, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, i destinatari dei dati personali comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione, eventuale trasmissione di dati verso Paesi UE o extra-UE e i diritti con riferimento al trattamento dei propri dati personali;
- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti;

- il conferimento dei dati personali ha natura facoltativa e l'eventuale mancato conferimento degli stessi potrebbe comportare l'impossibilità di procedere con l'esame e la gestione della segnalazione;
- sono adottate le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità con la normativa vigente;
- in tema di esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy) nell'ambito del processo di Whistleblowing, ovvero in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante.

5.5 Cosa non può fare il Gestore delle Segnalazioni

Il Gestore delle Segnalazioni, nell'ambito del processo di gestione delle Segnalazioni, in base alla normativa attualmente vigente:

- NON tutela diritti ed interessi individuali;
- NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del Segnalante;
- NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia;
- NON fornisce consulenza al Segnalante.

6. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

I FEEL GOLD S.p.A. riconosce la formazione e l'informazione dei dipendenti in tema di Whistleblowing quali strumentifondamentali per l'attuazione della Procedura. La Procedura è pubblicata nel sito www.IFEELGOLDspa.com.

7. VIOLAZIONE DELLA SEGUENTE PROCEDURA

Qualsiasi violazione della Procedura potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito nel Sistema Disciplinare del Modello 231 o del Codice Etico. In particolare si evidenzia che, al fine di garantire la tutela del Segnalante, il Sistema Disciplinare del Modello 231 prevede che siano sanzionati atti di ritorsione o discriminatori posti in essere nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello o del Codice Etico così come eventuali violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante. Anche l'ipotesi di Segnalazione che si riveli infondata, effettuata con dolo o colpa grave, potrà costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società in conformità al Sistema Disciplinare del Modello 231 o del Codice Etico. Per maggiori dettagli si rinvia al Sistema Disciplinare del Modello 231 o del Codice Etico.