# POLITICA AZIENDALE

**in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali**

## 1. SCOPO.

La presente Politica Aziendale disciplina le modalità attraverso le quali SUSY MIX Srl (di seguito anche solo l'Azienda) applica il Dlgs 24/2023, ossia la norma di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano reati o irregolarità di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del contesto di lavoro ai sensi e per gli effetti della legge 30.11.2017 n. 179.

Nell'ambito del proprio impegno per la promozione della parità di genere e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, Susy Mix Srl ha adottato anche la certificazione UNI/PdR 125:2022. Pertanto, la presente Politica Aziendale si integra con il sistema di gestione per la parità di genere, assumendo anche la funzione di strumento di monitoraggio e prevenzione di condotte discriminatorie basate su genere, orientamento sessuale, etnia, religione, età, disabilità o qualsiasi altra condizione personale o sociale.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO.

Premesso che l'art. 2 del succitato Dlgs 24/2023 definisce come ***Segnalante*** *"la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo"* (lettera g) e come ***Persona coinvolta*** "*la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente"* (lettera l), l'ambito di applicazione soggettivo della norma riguarda:

- ❖ i dipendenti dell'Azienda (che effettuano le segnalazioni o che assistono i segnalanti);
- ❖ i collaboratori e consulenti esterni dell'Azienda;
- ❖ i dipendenti e collaboratori delle imprese che svolgono lavori o forniscono beni e servizi in favore dell'Azienda;
- ❖ coloro che segnalano o divulgano informazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro con l'Azienda nel frattempo terminato;
- ❖ coloro che, in mancanza di un rapporto di lavoro in essere, segnalino informazioni acquisite durante il processo di selezione del personale o in altre fasi delle trattative precontrattuali avviate da o con l'Azienda.

Oltre che al Segnalante le misure di protezione si applicano:

- ❖ al ***Facilitatore***, definitivo come *"la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata"* (lettera h art. 2 e lettera a art. 5),
- ❖ alle persone che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (lettera b art. 5);
- ❖ alle persone che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che hanno con gli stessi un rapporto abituale e corrente (lettera c art. 5);
- ❖ agli enti di proprietà della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano (lettera d art. 5);
- ❖ agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica (lettera d art. 5).

## 3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.

Oggetto delle segnalazioni sono: (i) le violazioni, intese come comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della stessa Susy Mix, commesse o non ancora commesse ma che il Segnalante ragionevolmente ritiene potrebbero essere commesse sulla base di elementi concreti, nonché (ii) i comportamenti ritorsivi nei confronti dei segnalanti.

Rientrano nella prima tipologia le segnalazioni relative a:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in dipendenza del rapporto con l'Azienda;
2) condotte illecite rilevanti ai fini del DLgs 231/2001 (che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al DLgs 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, tra cui, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) sicurezza e conformità dei prodotti; (ii) sicurezza dei trasporti; (iii) tutela dell'ambiente; (iv) protezione dei consumatori; (v) tutela della vita privata e protezione dei dati personali; (vi) sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del TFE (Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea);
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2 TFE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Rientrano inoltre tra gli oggetti di segnalazione:

- ✓ comportamenti, atti od omissioni contrari ai principi di pari opportunità, rispetto della dignità della persona, inclusione e non discriminazione, come previsto anche dal sistema di gestione per la parità di genere adottato ai sensi della UNI/PdR 125:2022;
- ✓ condotte discriminatorie o molestie nei luoghi di lavoro, anche se non costituenti reato, purché lesive della dignità delle persone e del clima organizzativo, in linea con l'approccio preventivo e proattivo della UNI/PdR 125:2022.

Possono formare oggetto di segnalazione anche le condotte volte ad occultare le violazioni (ad esempio l'eliminazione, la sottrazione o la distruzione degli elementi di prova).
Non possono invece formare oggetto di segnalazione, risultando fuori dal campo di applicazione della norma: (i) le notizie palesemente prive di fondamento, nonché le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili, (ii) i fatti oggetto di vertenze di lavoro, anche in fase precontenziosa, (iii) le discriminazioni tra colleghi, (iv) i conflitti interpersonali tra la persona Segnalante e un altro lavoratore o i superiori gerarchici, (v) i trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'integrità dell'azienda; (vi) i reclami relativi a prodotti commercializzati da Susy Mix Srl.

## 4. SEGNALAZIONI ANONIME.

Alla luce del quadro normativo vigente le segnalazioni anonime, ossia quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante, sono equiparate a quelle ordinarie, ovvero a quelle nelle quali il Segnalante palesa la propria identità comunicando i propri dati di contatto.

Tali segnalazioni vengono gestite conformemente a quanto previsto nella presente Politica Aziendale. L'unica condizione richiesta con riferimento alle segnalazioni anonime è che le stesse risultino circostanziate, ossia che contengano gli elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.
In tal caso l'Azienda registra la segnalazione e conserva la relativa documentazione per un periodo di tempo non superiore a cinque anni, decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione, al fine di renderla tracciabile nel caso in cui il Segnalante denunci di essere stato identificato e di avere subito ritorsioni a causa della segnalazione effettuata.

## 5. CONDIZIONI DI PROTEZIONE.

La segnalazione, maturata nel contesto lavorativo aziendale, che risulti finalizzata all'emersione di illeciti, comporta

a) il divieto di adottare misure discriminatorie o ritorsive tanto nei confronti del Segnalante quanto dei soggetti a vario titolo collegati ad esso;
b) l'attivazione di misure idonee a tutelare la riservatezza.

Il regime di tutela delineato dal Legislatore viene assicurato dall'Azienda attraverso il Responsabile Whistleblowing (d'ora innanzi Responsabile WB), rappresentato da un professionista dotato di specifica competenza in materia, oltre che dei requisiti di imparzialità ed indipendenza, il quale agisce in qualità di responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) n. 679/2016.

La protezione si estende anche a coloro che segnalano comportamenti lesivi della parità di trattamento e della dignità personale sul luogo di lavoro, contribuendo all'attuazione concreta delle misure previste dalla UNI/PdR 125:2022 e al miglioramento continuo degli indicatori di equità e inclusività aziendali.

## 6. CANALI DI SEGNALAZIONE.

Il Dlgs 24/2023 contempla plurime modalità per l'inoltro delle segnalazioni, tra cui il canale c.d. "esterno", istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (in seguito "ANAC"), la divulgazione pubblica e la denuncia all'Autorità Giudiziaria, privilegiando tuttavia il canale c.d. "interno", ossia quello istituito dall'ente privato.
In ragione di ciò, oltre alla possibilità di effettuare segnalazioni con modalità tradizionali (vedasi infra), l'Azienda ha attivato un canale di comunicazione rappresentato da una piattaforma informatica, raggiungibile dal sito web www.susymix.com (attraverso il link di collegamento, presente nell'home page) ed accessibile attraverso qualsiasi dispositivo elettronico (pc, tablet o smartphone) inserendo il seguente indirizzo http://susymix.onwhistleblowing.com.
La predetta piattaforma utilizza un protocollo di crittografia che garantisce una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del Segnalante, del Facilitatore, della Persona Coinvolta e dei soggetti comunque menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Attraverso tale canale di comunicazione i dati identificativi del Segnalante, del Facilitatore, della Persona Coinvolta e degli altri soggetti comunque menzionati nella segnalazione vengono separati dal contenuto della segnalazione e segregati in una sezione dedicata accessibile solo al Responsabile WB, quale custode dell'identità del Segnalante.
La piattaforma consente di inviare una segnalazione, anche in forma anonima, attraverso una procedura guidata che prevede la compilazione di campi obbligatori e facoltativi, nonché l'inoltro di eventuali documenti, previa presa visione dell'informativa privacy resa disponibile dall'Azienda, in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali.
A seguito dell'invio dei moduli compilati, l'autore della segnalazione riceve un codice alfanumerico, automaticamente prodotto dal software di gestione, che identifica in modo univoco la segnalazione. Tale codice consente al Segnalante di seguire gli aggiornamenti circa lo stato della segnalazione accedendo ad un'area riservata all'interno della quale egli potrà altresì:

- modificare la segnalazione;
- inserire nuovi documenti o comunicare altre informazioni;
- interloquire, in modo riservato o anonimo, nel caso in cui abbia ritenuto di non palesarsi, con la funzione chiamata a gestire la segnalazione.

La piattaforma consente altresì la gestione di segnalazioni vocali.

Tramite questa opzione il Segnalante viene abilitato a registrare un messaggio vocale. Tale messaggio viene successivamente processato dal software di gestione del canale in modo tale da operare una trasformazione sulla voce registrata alterandone le caratteristiche in modo da non renderla riconoscibile. Nonostante l'inadeguatezza rispetto ai principi di riservatezza, le segnalazioni possono essere ulteriormente trasmesse, attraverso canali tradizionali, mediante comunicazione scritta da consegnarsi brevi manu al Responsabile WB in busta chiusa o a mezzo del servizio postale (al seguente indirizzo Responsabile Whistleblowing - Susy Mix Srl – Via Rosario Livatino 31 – Cesena). Inoltre il Segnalante può chiedere di effettuare una segnalazione orale mediante un incontro diretto con il Responsabile WB.

Le segnalazioni effettuate con le modalità sopra indicate vengono protocollate e conservate, al pari degli atti e documenti relativi all'istruttoria, in un fascicolo cartaceo custodito all'interno degli armadi chiusi a chiave presenti presso lo studio del professionista nominato come Responsabile WB, accessibili esclusivamente da parte dello stesso.

In vista della suddetta attività di protocollazione e della successiva fase di gestione della segnalazione, è necessario:

- che in caso di comunicazione scritta la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservato";
- che in caso di richiesta di incontro diretto con il Responsabile WB il Segnalante comunichi i propri dati di contatto, fermo restando che in tal caso il colloquio è documentato da un verbale, separato dai dati personali del Segnalante, il cui contenuto, previa verifica ed eventuale rettifica, dovrà comunque essere confermato dal Segnalante mediante sottoscrizione.

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso rispetto al Responsabile WB, laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione *whistleblowing*" e deve essere trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento, al Responsabile WB. In tale ipotesi colui che riceve la segnalazione deve astenersi da qualsiasi iniziativa, consegnare quanto eventualmente ricevuto dal Segnalante al Responsabile WB affinché ne dia avviso di ricevimento e mantenere il più stretto riserbo tanto in merito al contenuto della segnalazione quanto in merito all'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione.

La mancata comunicazione della segnalazione, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono comportamenti passibili di provvedimenti disciplinari da parte dell'Azienda.

## 7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.

Al fine di consentire al Responsabile WB di svolgere efficacemente tutte le verifiche conseguenti, è necessario che la segnalazione sia adeguatamente circostanziata.

In particolare, è necessario che la stessa contenga:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze in cui il Segnalante ha appreso i fatti segnalati;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione/l'allegazione di eventuali documenti che possono corroborare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 8. PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Entro giorni 7 dal ricevimento della segnalazione il Responsabile WB prende in carico la stessa e rilascia al Segnalante avviso di ricevimento attraverso gli stessi canali utilizzati per la segnalazione.

Qualora, all'esito della preliminare verifica di ammissibilità e/o ricevibilità della segnalazione, venga rilevata una delle cause di archiviazione il Responsabile WB:

a) archivia la segnalazione con adeguata motivazione; in tal caso la delibera di archiviazione viene inserita e conservata all'interno degli archivi logici (applicazione informatica) o fisici (armadio in cui è custodito il fascicolo cartaceo) e sarà oggetto di rendicontazione nell'ambito della relazione annuale redatta dal Responsabile WB;
b) comunica al Segnalante, entro e non oltre tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento e comunque entro tre mesi dal termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, l'archiviazione e la relativa motivazione mediante lo stesso canale utilizzato per la segnalazione.

Nello specifico costituiscono cause di archiviazione le segnalazioni:

- escluse dal campo di applicazione del Dlgs 24/2023 (vedasi paragrafo 3);
- carenti di elementi essenziali (vedasi paragrafo 7);
- incomprensibili;
- aventi ad oggetto fatti di dominio pubblico ovvero i medesimi fatti trattati in procedimenti già definiti.

Per contro, nel caso in cui la segnalazione, oltre che ammissibile, risulti adeguatamente circostanziata il Responsabile WB da seguito alla stessa, interpellando, qualora lo ritenga opportuno, il Segnalante al fine di chiedere chiarimenti, documenti ed informazioni ulteriori tramite il canale informatico o gli altri canali utilizzati per la segnalazione.

Terminata tale fase istruttoria, che necessariamente ha carattere sommario ma che implica comunque analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza dei fatti segnalati, il Responsabile WB delibera sulla segnalazione.

Qualora la segnalazione venga ritenuta manifestamente infondata il Responsabile WB:
a) archivia la segnalazione con adeguata motivazione; in tal caso la delibera di archiviazione viene inserita e conservata all'interno degli archivi logici (applicazione informatica) o fisici (armadio in cui è custodito il fascicolo cartaceo) e sarà oggetto di rendicontazione nell'ambito della relazione annuale redatta dal Responsabile WB;
b) comunica al Segnalante, entro e non oltre tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento e comunque entro tre mesi dal termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, l'archiviazione e la relativa motivazione mediante lo stesso canale utilizzato per la segnalazione.

Per contro, qualora il Responsabile WB ravvisi il fumus di fondatezza dei fatti segnalati:
a) individua i soggetti competenti ad accertare eventuali responsabilità personali (funzioni interne di controllo piuttosto che enti o Autorità esterne);
b) comunica al Segnalante, entro e non oltre tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento e comunque entro tre mesi dal termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, la decisione di trasmettere la segnalazione ai soggetti individuati mediante lo stesso canale utilizzato per la segnalazione;
c) trasmette senza ritardo la segnalazione ai soggetti individuati come competenti, avendo cura di tutelare la riservatezza del Segnalante mediante espunzione dal contenuto della segnalazione di tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità di quest'ultimo.

Nella scelta dei soggetti a cui trasmettere la segnalazione il Responsabile WB terrà conto:

a) dei profili di illiceità riscontrati;
b) di eventuali possibili conflitti di interesse da parte dei soggetti interni individuati come destinatari della segnalazione;
c) della rilevanza della segnalazione sotto il profilo penale;
d) dell'eventuale competenza da parte della Corte dei Conti.

Più in particolare: nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto comportamenti, atti o omissioni che ledono l'integrità e/o l'interesse aziendale (es. pratiche non conformi o non compatibili con le regole ed i modelli di organizzazione della gestione aziendale), ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità (che possono dare luogo a procedimenti disciplinari nel caso in cui il Segnalato sia un dipendente o a richieste di danni nel caso in cui il Segnalato sia titolare o dipendente di società terze) il Responsabile WB trasmette la segnalazione alla funzione aziendale di controllo competente, nella persona del responsabile, ovvero al Datore di Lavoro o ancora, nel caso in cui la segnalazione riguardi una figura apicale, al Consiglio di Amministrazione, nella persona del suo Presidente.
Diversamente, qualora la segnalazione abbia ad oggetto comportamenti, atti o omissioni che configurano ipotesi di reato o di competenza della Corte dei Conti ne dà notizia direttamente al Consiglio di Amministrazione, nella persona del suo Presidente.
Nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi lo stesso Presidente del CdA ovvero il Vice Presidente o uno dei Consiglieri Delegati il Responsabile WB trasmette la segnalazione, a seconda dei casi, al Vice Presidente ovvero al Presidente del CdA, ed in ogni caso al Collegio Sindacale.
E' in ogni caso salva la facoltà da parte del Responsabile WB, all'esito dell'istruttoria espletata, di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

## 9. TUTELA DELLA RISERVATEZZA.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Tali persone devono essere espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al Dlgs 30 giugno 2003 n. 196.
Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.
Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. 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 ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante stesso alla rivelazione della propria identità.
E' dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati nel procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto al quale viene contestato l'addebito disciplinare, e nei procedimenti instaurati a seguito di segnalazioni, laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. Per rivelare l'identità del segnalante è in ogni caso necessario il consenso espresso dello stesso.

## 10. TUTELA DA EVENTUALI RITORSIONI.

I soggetti che effettuano segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce all'Autorità giudiziaria o contabile non debbono subire ritorsioni in ragione delle dette segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono ritorsioni, se poste in essere in ragione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce all'Autorità giudiziaria o contabile:
- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese le perdite di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

I soggetti che effettuano segnalazioni possono comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.

In coerenza con gli impegni derivanti dalla UNI/PdR 125:2022, l'Azienda assicura che non saranno tollerate **ritorsioni legate a segnalazioni di episodi di discriminazione o molestie**, e che eventuali azioni discriminatorie saranno valutate anche ai fini del mantenimento della certificazione e del sistema di gestione per la parità di genere.

I soggetti che sono stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro.
L'Autorità Giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del predetto divieto.
Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti dei soggetti che hanno effettuato la segnalazione, si presume che tali comportamenti, atti od omissioni siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte, atti od omissioni sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
In caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità giudiziaria dai soggetti che hanno effettuato la segnalazione, se tali soggetti dimostrano di avere effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, ai sensi del Dlgs 24/2023, e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

## 11. LE CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA DA EVENTUALI RITORSIONI.

Le misure di protezione previste dal Dlgs 24/2023 in caso di ritorsioni si applicano ai soggetti che effettuano segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce all'Autorità giudiziaria o contabile quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del Dlgs 24/2023;
- la segnalazione o la divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Capo II del Dlgs 24/2023.

I motivi che hanno indotto il segnalante o il denunciante ad effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile sono irrilevanti ai fini della sua protezione. Le tutele previste dalla presente Politica Aziendale non sono garantite e al segnalante o al denunciante viene irrogata una sanzione disciplinare, comunque nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado:

- la responsabilità penale del segnalante o del denunciante per i reati di diffamazione o di calunnia;
- la responsabilità civile del segnalante o del denunciante, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## 12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.

Premesso che Titolare del trattamento dei dati personali del Segnalante ma altresì del Facilitatore e delle persone menzionate nella segnalazione è Susy Mix Srl, al fine di garantire la protezione di tali soggetti (interessati) con riguardo al trattamento dei loro dati personali il Responsabile WB, in quanto responsabile del trattamento, come pure gli altri responsabili del trattamento (es. gestore della piattaforma informatica utilizzata come canale di segnalazione) osservano i principi di cui al Regolamento (UE) 2016/679, nonché al DLgs 196/2003 (Codice Privacy) ed al DLgs 51/2018, con particolare riguardo a quello di minimizzazione dei dati e di limitazione del trattamento.

In virtù di ciò:

- i dati personali devono essere raccolti previa informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento da comunicarsi ai soggetti interessati;
- i dati personali che si rivelano manifestamente inutili alla gestione della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;

- i dati personali raccolti sono conservati per il tempo strettamente necessario a gestire la segnalazione e comunque non oltre il termine di cinque anni a decorrere dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- qualsiasi scambio e/o trasmissione di informazioni che comporti il trattamento di dati personali, non solo verso l'esterno ma anche all'interno degli uffici aziendali, deve avvenire in conformità alle predette disposizioni normative.

Il Titolare del trattamento:
- adotta misure tecniche ed organizzative tali da garantire un'adeguata sicurezza del trattamento dei dati personali, compresa la protezione da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentale;
- verifica la liceità e la correttezza del trattamento tracciando le operazioni svolte dal Responsabile WB, nel rispetto delle garanzie previste in tema di controlli a distanza (art. 4 della l. n. 300/1970, nonché art. 114 del Codice Privacy e art. 88 del Regolamento);
- assicura l'esercizio dei diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del DLgs 196/2003.

## 13. INTEGRAZIONE CON IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE.

Susy Mix Srl ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso dei diritti delle persone.

La presente Politica Aziendale sul whistleblowing costituisce parte integrante di tale sistema e concorre al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- **prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e disuguaglianze in azienda;**
- **monitoraggio di eventuali criticità segnalate nel contesto dei KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022;**
- **promozione della cultura della legalità e della parità nei processi decisionali e organizzativi.**

I dati anonimi e aggregati relativi alle segnalazioni pertinenti alla parità di genere potranno essere utilizzati per il riesame periodico degli obiettivi e delle azioni correttive del Piano Strategico di Parità di Genere aziendale.