

# Procedura in materia di whistleblowing

## DATI SU PROCESSO DI GESTIONE E CARATTERISTICHE DOCUMENTO

Approvazione	Consiglio di Amministrazione	Data: 12/12/2023
--------------	------------------------------	------------------

Tipologia Documento	Uso Interno
---------------------	-------------

Versione n.	Data Emissione	Descrizione Modifica
-------------	----------------	----------------------

1.0	12/12/2023	Prima Versione
-----	------------	----------------

## Sommario

<b>PREMESSA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO</b> .....	3
<b>SOGGETTI SEGNALANTI</b> .....	3
<b>OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI</b> .....	3
<b>SOGGETTI PREPOSTI ALLA SEGNALAZIONE</b> .....	4
<b>MODALITÀ DI SEGNALAZIONE</b> .....	5
<b>PROCEDIMENTO DA AVVIARE IN CASO DI SEGNALAZIONE</b> .....	6
<b>FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE</b> .....	7
A. <i>Riservatezza dei dati</i> .....	7
B. <i>Divieto di discriminazione e ritorsione</i> .....	8
<b>RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE</b> .....	8
<b>TRATTAMENTO DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI</b> .....	9
<b>AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA E PUBBLICAZIONE</b> .....	10

---

## PREMESSA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

---

La presente procedura si pone l'obiettivo di individuare idonee soluzioni organizzative in materia di sistemi interni di segnalazione delle violazioni (c.d. *whistleblowing*), in conformità con quanto previsto dalla normativa applicabile e in proporzione alla natura dell'attività svolta e alla complessità operativa di Pusterla 1880 S.p.A. di seguito anche la "Pusterla " o la "**Società**").

La presente procedura si applica altresì in CAVALIERI & AMORETTI s.r.l. Società Benefit.

Il decreto legislativo n. 24 del 2023 (di seguito "Decreto"), in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, abroga la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing e racchiude in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

La nuova disciplina introduce un sistema integrato di regole destinato al settore pubblico e privato che coordina diritto europeo e diritto nazionale con l'obiettivo di incentivare le segnalazioni di illeciti che pregiudichino l'interesse pubblico o l'integrità di un ente / società. Il nuovo regime innalza il livello di protezione di cui beneficiano i segnalanti (cd. Whistleblowers).

Trova, inoltre, applicazione l'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica), il quale richiede che i modelli di organizzazione adottati dagli enti prevedano – tra gli altri – anche quanto di seguito: (i) uno o più canali che consentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente e che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante; (ii) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. Per quanto concerne tali previsioni, si rinvia al Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società (di seguito "Modello 231").

La presente procedura è stata elaborata sulla base delle disposizioni normative citate, nonché delle Linee guida elaborate da ANAC e approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e della "Guida operativa per gli enti privati" pubblicata da Confindustria nel mese di ottobre 2023

---

## SOGGETTI SEGNALANTI

---

Le segnalazioni possono essere effettuate da tutti i soggetti che esercitino la propria attività lavorativa presso la Società. In particolare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, possono effettuare la segnalazione i lavoratori dipendenti, anche i lavoratori autonomi; coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con la Società; i liberi professionisti e i consulenti; i volontari; i tirocinanti, anche non retribuiti e, infine, gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza, le persone il cui rapporto di lavoro presso la Società è terminato se la segnalazione riguarda episodi accaduti in corso di rapporto e i candidati in vista di un'assunzione, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale.

---

## OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

---

Possono costituire oggetto di segnalazione – ai fini della presente procedura – atti, fatti o omissioni che possano costituire violazioni – da parte del personale, di membri di organi sociali o terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti e relazioni di affari con la Società – delle norme disciplinanti l'attività svolta dalla Società, ed in particolare di previsioni e principi stabiliti dalla normativa italiana e comunitaria applicabile alla Società e dalle procedure interne adottate dalla Società che siano idonei a ledere l'integrità della Società.

In particolare, possono essere oggetto di segnalazione:

- a) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione<sup>1</sup>; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno<sup>2</sup>; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati.
- c) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, violazioni del Modello 231 o del Codice etico adottato dalla Società. Società.

Perché la segnalazione sia meritevole di considerazione è richiesto che: la violazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa; che la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità della Società; sussistano fondati motivi che portino il segnalante o denunciante a ritenere che l'informazione sia vera.

La segnalazione non può consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili a episodi di violenza, ivi incluse le molestie di genere, sessuale e di bullismo o di discriminazione o alla violazione di norme o di regole/procedure interne relative al rispetto e alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 o delle norme etiche adottate dalla Società.

---

## **SOGGETTI PREPOSTI ALLA SEGNALAZIONE**

---

Pusterla 1880 S.p.A. ha nominato la dott.ssa L. Porrini e l'avv. A. Del Favero (di seguito anche il "**Gestore/i**"), come "gestori delle segnalazioni", attribuendo loro il compito di:

- monitorare i canali di segnalazione predisposti dal Titolare;
- ricevere ed esaminare le segnalazioni ricevute;
- valutare il processo di segnalazione e assicurarne il corretto funzionamento.

In particolare, le attività imposte a chi gestisce le segnalazioni sono improntate, in primo luogo, ad assicurare una tempistica ragionevole e una efficiente gestione della segnalazione, tale per cui chi è responsabile della gestione deve:

- (i) entro sette giorni dalla ricezione dare avviso di ricevimento al segnalante;
- (ii) mantenere un'interlocuzione con il segnalante ove necessario;
- (iii) fornire "riscontro" - cioè dare comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione – entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- (iv) dare "seguito" in modo diligente alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

---

<sup>1</sup> Art. 2 comma 1 lett. a) n. 4) del decreto

<sup>2</sup> Art. 2 comma 1 lett. a) n. 5) del decreto. Rientrano in tale ambito tutte 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

L'attività di esame e di valutazione può essere effettuata da parte dei Gestori anche con il supporto, se necessario, di personale qualificato esterno; anche in questa eventualità, sarà in ogni caso tutelata la piena riservatezza del segnalante, del soggetto segnalato e di eventuali terzi.

In particolare, si precisa che tutte le segnalazioni, comprese quelle relative al D.lgs. 231/2001, al Modello 231 adottato dall'azienda e al codice etico, potranno essere gestite dal Presidente dell'Organismo di vigilanza (Avv. A. del Favero).

Le materie estranee alla normativa 231 saranno altresì gestite dalla dott.ssa Lara Porrini.

Si precisa che, nel caso in cui la segnalazione dovesse riguardare uno dei gestori, il segnalante potrà rivolgersi al gestore non coinvolto nel fatto segnalato.

**Con riferimento alle segnalazioni che riguardano la CAVALIERI & AMORETTI s.r.l. Società Benefit tutte le segnalazioni saranno gestite dalla dott.ssa Lara Porrini.**

---

## **MODALITÀ DI SEGNALAZIONE**

---

La Società ha individuato due distinti canali per permettere, ai soggetti legittimati, di rendere la propria segnalazione. Ciascuno dei canali prescelti assicura la riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa.

### **a) Piattaforma informatica Integrity Log**

La Società ha adottato una modalità di segnalazione tramite una specifica piattaforma informatica che utilizza canali completamente segregati rispetto al sistema informatico della Società.

Per effettuare la segnalazione, il segnalante deve accedere mediante propri dispositivi elettronici (PC, Tablet o Smart phone) al seguente sito web: [Whistleblower \(complylog.com\)](https://pusterla.integrity.complylog.com/) ovvero <https://pusterla.integrity.complylog.com/>

Si aprirà quindi una maschera tramite la quale sarà possibile procedere alla segnalazione mediante compilazione di un modulo dedicato (di seguito "Modulo Online"). Le istruzioni tecniche per la segnalazione sono disponibili nel documento allegato.

Attraverso il Modulo Online il segnalante potrà altresì richiedere un incontro diretto con i Responsabili della gestione della segnalazione, che devono fissarlo in un tempo ragionevole.

Il Modulo Online permette alla persona segnalante (mediante assegnazione di un codice univoco generato automaticamente dal sistema) di verificare, modificare, integrare il contenuto della segnalazione, allegando documentazione o file audio. Sempre accedendo al Modulo Online, utilizzando il codice univoco assegnato, sarà possibile per il segnalante prendere visione di eventuali messaggi inviati dai Responsabili della gestione della segnalazione.

Il segnalante deve fornire gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. La segnalazione deve contenere, ove possibile, i seguenti elementi:

- società del gruppo Pusterla per la quale si intende fare la segnalazione
- generalità del soggetto segnalante, con indicazione dell'inquadramento e della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti. Si precisa che la segnalazione può essere fatta anche in forma anonima;
- luogo e data/periodo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;

- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

#### **b) Incontro in presenza con il gestore della segnalazione**

Tramite la compilazione del Modulo Online il segnalante può richiedere a uno dei gestori di rendere la propria segnalazione in presenza, in una data concordata tra le parti

In sede di incontro tra il gestore e il segnalante quest'ultimo è invitato a fornire tutti gli elementi utili a comprendere la dinamica e permettere al gestore di effettuare i dovuti approfondimenti e accertamenti.

Previo consenso dell'interessato, la segnalazione verrà documentata a cura del gestore mediante apposito verbale. Il segnalante potrà così verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. Copia del verbale sarà poi consegnata al segnalante.

---

#### **SEGNALAZIONI TRASMESSE AL DI FUORI DEI CANALI PREVISTI DAL TITOLARE**

---

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal gestore, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Il personale della società che riceve la segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti, contatterà il gestore della segnalazione - tramite la Piattaforma Integrity Log - che fornirà gli elementi utili per effettuare la trasmissione nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante

---

#### **PROCEDIMENTO DA AVVIARE IN CASO DI SEGNALAZIONE**

---

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile comunica al segnalante, entro 7 giorni, l'avvenuta ricezione della segnalazione e l'avvio del procedimento di esame e dà inizio alla verifica della fondatezza o meno della segnalazione. In particolare, ove la segnalazione risulti eccessivamente generica e non sia possibile avere ulteriori elementi di analisi, oppure non rientri nell'ambito di applicazione della normativa, il gestore procede ad archiviare la segnalazione ricevuta dandone comunicazione al segnalante.

Invece, qualora la segnalazione rientri tra le materie richiamate dal D.lgs. 24/2023 e abbia gli elementi necessari per poter essere istruita, il gestore procede ad analizzare la segnalazione ricevuta. In particolare, il gestore verifica gli elementi forniti dal segnalante e, ove necessario richiede a quest'ultimo le opportune integrazioni. Tutte le comunicazioni con il segnalante avvengono attraverso il Modulo Online, salvo la possibilità di concordare incontri di persona con il gestore.

In ogni caso, all'esito del procedimento d'esame, il Responsabile procede come di seguito:

- fornire "riscontro" - cioè da comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione;
- da "seguito" in modo diligente alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, il Responsabile procede ad informare i seguenti soggetti:

- (i) il segnalante circa l'esito positivo delle indagini;
- (ii) il Consiglio di Amministrazione tramite apposita comunicazione affinché provveda ad adottare i relativi provvedimenti, anche d'urgenza, ove risulti necessario.

Nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto gravi violazioni, nonché in tutti gli altri casi ritenuti opportuni dal Responsabile, lo stesso informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dell'avvio del procedimento d'esame oltretutto del suo esito.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, è previsto un trattamento privilegiato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di particolare e critica gravità.

Il processo sin qui descritto deve essere concluso nel più breve tempo possibile, secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società.

Si precisa che entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione il gestore fornirà un ulteriore riscontro al segnalante. Il termine di tre mesi potrebbe tuttavia non coincidere con la conclusione del processo di segnalazione in quanto fatti particolarmente complessi potrebbero richiedere una trattazione più lunga.

---

## **FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE**

---

Al segnalante la normativa riconosce alcune tutele. Oltre al diritto alla riservatezza, esse consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni per le denunce effettuate posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

Il regime di protezione previsto per il segnalante, è esteso, in conformità alle previsioni del Decreto, anche agli altri soggetti meritevoli di protezione quali: (i) i cosiddetti "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; (ii) le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; (iii) persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iv) gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

### **A. Riservatezza dei dati**

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni ricevute. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate per tutte le fasi della procedura, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti – ai sensi della presente procedura - a ricevere

o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 (*General Data Protection Regulation* – “**GDPR**”). Sono fatte salve le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione. Le disposizioni di legge europee e nazionali in materia di protezione dei dati personali che regolano l'accesso ai dati personali non trovano applicazione con riguardo all'identità del segnalante.

Parimenti, dovrà essere garantita la riservatezza dei dati personali del presunto responsabile della violazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'anonimato del segnalante è altresì garantito nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare nei confronti del segnalato, quando la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione al segnalato sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, il Responsabile fornisce avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

## **B. Divieto di discriminazione e ritorsione**

Il soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura discriminatoria o ritorsiva, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo e sono altresì 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. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

È onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata al Responsabile che, accertata la fondatezza, segnala la casistica agli organi aziendali competenti, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

---

## **RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**

---

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di

dolo o colpa grave. In tali casi, le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

---

## **TRATTAMENTO DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI**

---

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto delle disposizioni del GDPR.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate, a cura del Responsabile, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

---

## **SEGNALAZIONI MEDIANTE IL CANALE ESTERNO DI ANAC**

---

In presenza di alcuni e circoscritti presupposti, di seguito riportati, il segnalante potrà effettuare la propria segnalazione direttamente all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), attraverso l'apposita piattaforma reperibile sul web dell'Autorità.

Tale piattaforma rappresenta il c.d. "canale esterno" e potrà essere utilizzato dal segnalante al ricorrere delle condizioni indicate dall'art. 6 del Decreto legislativo 24/2023, in particolare quando:

- (i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, 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 D.lgs. 24/2023;
- (ii) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- (iii) la persona segnalante ha fondati motivi 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;
- (iv) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si precisa altresì che le eventuali condotte illecite o violazioni del D.lgs. 231/2001, del Modello 231 e/o del Codice etico adottato dall'azienda potranno essere segnalate unicamente attraverso i canali interni predisposti dal Titolare

---

## **DIVULGAZIONE PUBBLICA**

---

- (i) Sulla base di quanto indicato dall'art. 15 del D.lgs. 24/2023 la persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica (rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) beneficiando della protezione prevista dal decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni: la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- (i) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- (ii) la persona 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.

Si precisa che le eventuali condotte illecite o violazioni del D.lgs. 231/2001, del Modello 231 e/o del Codice etico adottato dall'azienda potranno essere segnalate unicamente attraverso i canali interni predisposti dal Titolare.

---

## **AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA E PUBBLICAZIONE**

---

La presente procedura e le sue eventuali modifiche sono approvate dal Consiglio di Amministrazione.

I contenuti della presente procedura potranno essere soggetti ad aggiornamento al fine di riflettere le novità normative o organizzative che interverranno in materia nonché ogniqualvolta tale aggiornamento si renda opportuno.

**La presente procedura è resa disponibile sul sito internet di Pusterla 1880 S.p.A. e sul sito internet di CAVALIERI & AMORETTI s.r.l. Società Benefit, reperibili ai seguenti link:**

<https://www.pusterla1880.com/it/home/>

<https://cavalierieamoretti.com/>