MOG-WB

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Questo documento è proprietà della Società che si riserva tutti i diritti sui contenuti dello stesso. Qualsiasi uso non autorizzato è vietato e sarà perseguito ai sensi di legge.

ELENCO DELLE REVISIONI – STATO DEL DOCUMENTO

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
0	11/07/20	PRIMA EMISSIONE
0.1	12/06/25	SECONDA EMISSIONE

REDAZIONE/REVISIONE	APPROVAZIONE
PRIMA VERSIONE – Studio Legale esterno (Studio Legale Mazzanti – Bologna)	Delibera dell'Amministratore Unico dell'11 luglio 2020
SECONDA VERSIONE – Studio Legale esterno (Studio Legale Mazzanti – Bologna)	Delibera dell'Amministratore Unico del 12 giugno 2025

SOMMARIO

DEFINIZIONI E RIFERIMENTI 4

1. PREMESSA 5

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 5

3. OGGETTO E SCOPO DELLA PROCEDURA 6

4. FORME DI TUTELA E RISERVATEZZA RICONOSCIUTE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO 7

4.1 Tutela del Segnalante 7

4.2 Tutela del Segnalato 8

4.3 Confidenzialità e riservatezza 9

4.4 Trattamento dei dati personali 9

5. AMBITO DI APPLICAZIONE 10

5.1 Ambito di applicazione soggettivo 10

5.2 Ambito di applicazione oggettivo 11

6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE 11

6.1 Soggetti Segnalanti 11

6.2 Soggetti Segnalati 12

6.3 Canali di segnalazione interna di Alvapack S.r.l. 12

6.4 Oggetto e forma della Segnalazione 13

6.5 Segnalazioni vietate 14

6.6 Segnalazioni anonime 14

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 15

7.1 Invio e ricezione della Segnalazione 15

7.2 Valutazione preliminare della Segnalazione 15

7.3 Verifiche e indagini interne 17

7.4 Conclusione del processo e riporto agli Organi di vertice 18

7.5 Segnalazioni (rilevanti) relative agli Organi di vertice e agli Organi di Controllo 19

7.6 Archiviazione e conservazione della documentazione relativa alle Segnalazioni 19

8. VIOLAZIONI DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING 19

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE 20

DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

- **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione.
- **Gestore della Segnalazione**: soggetto formalmente incaricato di ricevere la Segnalazione e di gestirla nel rispetto delle indicazioni e cautele definite nella presente Procedura.
- **OdV**: Organismo di Vigilanza della Società.
- **Segnalante**: la persona fisica che effettua una Segnalazione di informazioni relative a una violazione acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Segnalato**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
- **Segnalazione**: la comunicazione (scritta o orale) di informazioni inerenti a una violazione, presentata tramite i canali di segnalazione interni adottati dalla Società.
- **Gestore della Segnalazione** (o **Gestore**): il soggetto formalmente incaricato di ricevere la Segnalazione e di gestirla nel rispetto delle indicazioni definite dal D. Lgs. 24/2024 e dalla presente Procedura di Whistleblowing.
- **Decreto 231**: il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";
- **Codice Privacy**: il D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonchè alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE.

1. PREMESSA

Il **D. Lgs. 24/2023** di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, 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, ha riordinando profondamente la disciplina afferente alla gestione delle segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing), prevedendo una normativa organica e uniforme.

Le norme di recente introduzione, in particolare, prevedono:

- la tutela del soggetto che effettua una Segnalazione, come individuato dall'art. 3 del Decreto;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le Segnalazioni garantendo 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 necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 D. Lgs. n. 81/2015 prima di attivare i predetti canali di Segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una Segnalazione esterna (attivato presso l'ANAC);
- le condizioni per effettuare una Segnalazione tramite la stampa o mezzi elettronici che ne consentano la divulgazione pubblica;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante per motivi collegati alla Segnalazione;
- l'obbligo, ai sensi dell'**art. 6, comma 2-*bis* del Decreto 231**, di istituire i canali di segnalazione interna previsti dal D. Lgs. 24/2023 per gli Enti che adottano un Modello 231;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto 231 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, del D. Lgs. 24/2023.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La normativa rilevante in materia di whistleblowing è, attualmente, la seguente:

- **Direttiva (UE) 1937/2019**, riguardante "La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione";
- **D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, 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";
- **L. 30 novembre 2017, n. 179** e s.m.i., recante "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"
- **Regolamento (UE) 2016/679** del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE ("GDPR");
- **D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196** e s.m.i., "Codice in materia di protezione dei dati personali recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonchè alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE" (Codice Privacy);
- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (Decreto 231);
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) con delibera n° 311 del 12 luglio 2023.

3. OGGETTO E SCOPO DELLA PROCEDURA

Allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente condotte illecite o irregolari, la Società ha istituito un sistema interno di segnalazione delle violazioni in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-*bis,* Decreto 231.

A tal fine, la Procedura individua:

- l'ambito di applicazione soggettivo, ovverosia i soggetti che possono inoltrare una Segnalazione;

- l'ambito di applicazione oggettivo, ovverosia gli illeciti che possono essere oggetto di Segnalazione;
- le modalità di invio delle Segnalazioni;
- il ruolo dei soggetti preposti alla ricezione delle Segnalazioni;
- il procedimento di valutazione delle Segnalazioni;
- le forme di tutela dei soggetti Segnalanti e Segnalati.

La Società ha individuato nell'OdV il Gestore della Segnalazione.

4. FORME DI TUTELA E RISERVATEZZA RICONOSCIUTE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

4.1 Tutela del Segnalante

Al fine di assicurare l'efficacia del canale di segnalazione interno e il suo corretto utilizzo, la Società garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, anche in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al **GDPR** e al **Codice Privacy**. La Società attua tutte le misure necessarie ad evitare qualsiasi forma di ritorsione che sia collegata direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la mancata promozione o il demansionamento;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore abbia una 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 la perdita 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 cessazione anticipata o l'annullamento di contratti di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'eventuale adozione di tali misure determina la nullità degli atti con cui le medesime sono state irrogate; l'eventuale licenziamento disposto a seguito e in ragione della Segnalazione è altresì nullo e il Segnalante ha il diritto a essere reintegrato nel posto di lavoro.
Il Segnalato che ritenga di aver subito un atto di ritorsione connesso alla Segnalazione può inviare una comunicazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro ovvero all'ANAC, affinché siano adottati i più opportuni provvedimenti di relativa competenza.
Le misure di protezione previste dal Decreto 24/2023 si applicano anche:
- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono a quest'ultimo legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi del Segnalante, che operano nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con il Segnalante un rapporto abituale e corrente, vale a dire non sporadico, occasionale o episodico, bensì presente, sistematico e protratto nel tempo.

4.2 Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del sistema di segnalazione e allo scopo di impedire condotte calunniose o diffamatorie che potrebbero arrecare un pregiudizio alla reputazione del soggetto che sia coinvolto nella Segnalazione, o atti di discriminazione, ritorsioni o altri svantaggi, la presente Procedura prevede misure a tutela del Segnalato.
In particolare, è impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria.
Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non sono garantite le tutele stabilite dal Decreto 24/2023 e, al Segnalante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.
La persona a cui è attribuita la violazione può sempre formalizzare al Gestore della Segnalazione la richiesta di essere sentita o, in alternativa, produrre memorie scritte o altra documentazione a propria difesa. Dell'incontro con il Segnalato il Gestore della Segnalazione redige e archivia un verbale, datato e sottoscritto dal Segnalato.

4.3 Confidenzialità e riservatezza

Nella gestione della Segnalazione, la Società garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il consenso espresso dello stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla Segnalazione. Allo stesso modo, è tutelata l'identità delle persone segnalate e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie riconosciute al Segnalante.

L'obbligo di riservatezza sull'identità del Segnalante e sulle informazioni dalle quali può evincersi tale identità non è applicabile:

- quando il Segnalante esprime il proprio consenso espresso a rivelare la propria identità a persone diverse da quelle autorizzate a ricevere e gestire le Segnalazioni;
- nell'ambito di un procedimento penale, oltre la chiusura delle indagini preliminari, salvo che il pubblico ministero, con decreto motivato, non disponga il mantenimento del segreto istruttorio per singoli atti nei casi previsti dall'art. 329 c.p.p.;
- nell'ambito dei procedimenti innanzi alla Corte dei conti, dopo la chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito di un procedimento disciplinare, solo previo consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità, quando la conoscenza di tale identità sia indispensabile per la difesa del Segnalato e la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione. In questo caso, in assenza di consenso espresso, non potranno essere utilizzate le informazioni contenute nella Segnalazione ai fini del procedimento disciplinare.

Il Segnalante è comunque informato, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la rivelazione dei dati riservati.

4.4 Trattamento dei dati personali

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, GDPR e Codice Privacy.

La Società si astiene dal trattare i dati personali che non sono manifestamente utili alla gestione di una Segnalazione. Qualora tali dati personali siano raccolti accidentalmente, essi sono immediatamente eliminati.

In particolare, rispetto al trattamento dei dati personali nella gestione della Segnalazione, si evidenzia che:

- il Segnalante e le persone coinvolte nella Segnalazione riceveranno, al momento della Segnalazione o al primo contatto utile, un'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679;
- la procedura di gestione delle Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti;
- la Società, in qualità di titolare del trattamento, ha messo in atto misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti di dati personali effettuati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali;
- la Società ha individuato la persona competente a ricevere e gestire le Segnalazioni, autorizzandola per iscritto, ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, GDPR e 2-*quaterdecies* del Codice Privacy e nominandolo soggetto autorizzato al trattamento, ai sensi dell'art. 4 GDPR;
- l'esercizio dei diritti previsti dagli artt. 15-22 GDPR da parte del Segnalato ("interessato" ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali) può essere limitato qualora possa derivarne un pregiudizio alla riservatezza dell'identità del Segnalante. Più specificamente potrà essere preclusa la possibilità di esercitare i diritti previsti dagli artt. 15-22 GDPR, limitatamente al periodo in cui ciò si renda effettivamente e strettamente necessario, qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, ai sensi dell'art. 2-*undecies*, comma 1, lett. f) del Codice Privacy ovvero allo svolgimento delle investigazioni difensive connesse alla Gestione della Segnalazione o per l'esercizio di un diritto in sede giudiziaria da parte della Società, ai sensi dell'art. 2-*undecies*, comma 1, lett. e) del Codice Privacy.

5. AMBITO DI APPLICAZIONE

5.1 Ambito di applicazione soggettivo

La presente Procedura si applica a tutto il personale della Società, ovverosia ai lavoratori che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato, come indicato più specificamente nel prosieguo. Sono, inoltre, destinatari delle previsioni contenute nella presente Procedura i soggetti esterni che effettuano Segnalazioni come precisato al paragrafo 6.1. nonché, per quanto concerne le misure di protezione, i soggetti indicati al paragrafo 4.1.

5.2 Ambito di applicazione oggettivo

Ai fini della presente Procedura possono essere oggetto di Segnalazione:

- **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231**;
- violazioni del **MOG** di Alvapack S.r.l adottato ai sensi del Decreto 231, del Codice Etico della Società e, più in generale, delle Modalità operative e Protocolli attuativi del suddetto Modello.

Non sono consentite Segnalazioni che siano:

- contraddistinte da manifesta mancanza di interesse alla tutela dell'integrità della Società ovvero dirette alla esclusiva tutela di interessi individuali (es. mere rivendicazioni contro colleghi, superiori gerarchici, ecc.);
- inviate per finalità palesemente emulative (es. segnalazione in mala fede, o allo scopo di nuocere o arrecare molestia al Segnalato);
- recanti notizie prive di fondamento o riportanti mere "voci di corridoio" (informazioni prive di elementi probatori a supporto).

A tali Segnalazioni non si applica la normativa in materia di whistleblowing e, pertanto, saranno archiviate all'esito delle opportune verifiche.

Nei casi sopra specificati, la Società si riserva la facoltà di intraprendere le azioni ritenute più opportune a tutela dei propri interessi e di quelli del Segnalato per eventuali responsabilità del Segnalante, sul presupposto che sia nota l'effettiva identità di quest'ultimo.

6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

6.1 Soggetti Segnalanti

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno della Società che da soggetti esterni.

In particolare, ai sensi del Decreto 24/2023, sono ricompresi fra i Segnalanti i soggetti che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato.

Le disposizioni contenute nella presente Procedura si applicano, inoltre, ai seguenti soggetti:

- lavoratori autonomi, nonché lavoratori titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 TUS;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti);
- soci amministratori, direttori generali, institori, procuratori, membri del Collegio

Sindacale;

- candidati a una posizione lavorativa che vengano a conoscenza di una violazione durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- lavoratori in prova;
- lavoratori cessati, se le informazioni inerenti alla violazione sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

6.2 Soggetti Segnalati

Le condotte oggetto della Segnalazione possono riguardare l'Amministratore Unico, il Revisore Legale, i Dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società o soggetti terzi (es. agenti, fornitori, consulenti, clienti ecc.) ai quali la Società è vincolata da rapporti contrattuali.

6.3 Canali di segnalazione interna di Alvapack S.r.l.

Alvapack S.r.l., secondo quanto previsto 6, comma 2-*bis* del Decreto 231, ha attivato dei canali interni di segnalazione che garantiscono la riservatezza del Segnalante, del Segnalato, delle persone menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e degli eventuali documenti allegati.

La gestione dei canali interni di segnalazione è affidata all'OdV.

La Segnalazione può essere effettuata attraverso diverse modalità.

- **In forma scritta**:
    1. attraverso l'apposito **Modulo online**, disponibile sul sito internet della Società www.alvapack.it, nell'apposita sezione "Whistleblowing";
    2. mediante **posta cartacea** riservata da inviare, in busta sigillata con raccomandata a/r, all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza della Società

Studio legale Mazzanti
Via Rizzoli, 4
40125 Bologna (BO)

alla c.a. Avv. Mariachiara Antinori

SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Al fine della protocollazione, riservata al Gestore della Segnalazione, è consigliabile che 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 e dalla Segnalazione. Entrambe le buste dovrebbero poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Segnalazione Whistleblowing". Tale ultima specificazione consente, laddove la Segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire la Segnalazione.

- **In forma orale**, al numero di telefono **051/331031** dal lunedì al venerdì, dalle ore 10.00 alle ore 12.00, ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto da fissarsi in un termine ragionevole.

I canali di cui si è dotata la Società tutelano la riservatezza del Segnalante, garantendo l'impossibilità di accedere all'identità del Segnalante stesso e di terzi, nonché al contenuto della Segnalazione da parte di soggetti che non siano stati formalmente autorizzati a gestire le Segnalazioni in base alla presente Procedura.

6.4 Oggetto e forma della Segnalazione

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche e agli accertamenti necessari per il riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto**: descrizione precisa e circostanziata dei fatti e delle condotte che si ritiene integrino una violazione, con l'indicazione – se conosciuti – di tutti gli elementi di fatto e delle circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati.
- **Segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (es. generalità, funzione/ruolo aziendale ecc.) idoneo a consentire un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della condotta illecita oggetto della Segnalazione.

Il Segnalante dovrà inoltre indicare i seguenti ulteriori elementi:

- generalità e tipologia di rapporto che intrattiene con la Società (es. dipendente, collaboratore, agente, consulente ecc.), salvo che la Segnalazione sia anonima;
- eventuali ulteriori persone che possono riferire circostanze utili sui fatti segnalati;
- eventuali documenti idonei a supportare la fondatezza dei fatti segnalati e a meglio circostanziare la Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Qualora il Segnalante venisse a conoscenza, nel corso dell'istruttoria, di ulteriori informazioni relative ai fatti segnalati, questi potrà integrare le informazioni fornite anche

dopo l'invio della Segnalazione.
La carenza di uno o più dei sopracitati contenuti minimi obbligatori può rappresentare causa di archiviazione della Segnalazione.
Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti segnalati anche ai fini della tutela del Segnalante e del Segnalato.
Nel processo di Segnalazione, il Segnalante può farsi assistere da un "Facilitatore", ovverosia da un soggetto che fornisce consulenza e supporto al Segnalante e opera nel medesimo contesto lavorativo. A titolo esemplificativo, il Facilitatore può essere un collega di lavoro appartenente ad un Ufficio diverso da quello del Segnalante oppure un rappresentante sindacale, purché, in questo caso, assista il Segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale.
L'invio della Segnalazione è preceduto dalla conferma del Segnalante della presa visione di un'apposita **informativa privacy** ai sensi dell'art. 13 del GDPR.
In tutte le fasi di gestione della Segnalazione, la Società garantisce la tutela della riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte nella Segnalazione, nonché la sicurezza nella protezione dei dati personali.

6.5 Segnalazioni vietate

Le Segnalazioni non possono essere connotate da espressioni ingiuriose né da giudizi morali diretti a offendere o ledere l'onore e il decoro personale e/o la dignità professionale della persona a cui i fatti segnalati sono riferiti.
A titolo esemplificativo e non esaustivo, è vietato:

- utilizzare espressioni ingiuriose o diffamatorie;
- inviare Segnalazioni con finalità puramente calunniose;
- inviare Segnalazioni che riguardano aspetti della vita privata del Segnalato, senza alcuna attinenza né collegamento, diretto o indiretto, con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della Società o di enti/società terze;
- inviare Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto Segnalato;
- inviare Segnalazioni palesemente infondate e in mala fede, in quanto basate esclusivamente su rivendicazioni e/o motivi di natura personale, che hanno quale unico scopo di danneggiare il Segnalato.

Qualora venga accertata la violazione delle precedenti prescrizioni, nei confronti del Segnalante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

6.6 Segnalazioni anonime

Le Segnalazioni da cui non è possibile risalire all'identità del Segnalante sono considerate anonime.
In linea generale, in caso di ricezione di una Segnalazione anonima tramite il canale di segnalazione interno, queste devono essere trattate quali Segnalazioni ordinarie, purché sufficientemente circostanziate. In particolare, verranno prese in carico e gestite le Segnalazioni anonime che presentino i contenuti indicati al precedente paragrafo 6.4.
In ogni caso, il Segnalante anonimo, successivamente identificato, che comunichi di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione, può beneficiare della tutela che il Decreto 24/2023 prevede a fronte di misure ritorsive.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Viene di seguito descritto il processo di gestione delle Segnalazioni la cui titolarità è in capo al Gestore della Segnalazione, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- accesso alla Segnalazione cartacea o orale;
- valutazione preliminare della Segnalazione;
- verifiche e indagini interne;
- conclusione del processo e riporto all'Amministratore Unico;
- archiviazione e conservazione della documentazione relativa alle Segnalazioni.

7.1 Invio e ricezione della Segnalazione

- **Invio della Segnalazione:** a seguito della ricezione della Segnalazione, il Gestore conferma la presa in carico della Segnalazione al Segnalante e ne terrà apposito registro.
- **Verifica dello stato di avanzamento della Segnalazione**: di seguito, sono riportate le tre principali casistiche relative allo stato di una Segnalazione.
  1. Presa in carico: sarà cura del Gestore rispondere al Segnalante circa lo stato di *"presa in carico"* della Segnalazione, che dovrà comunque avvenire **entro 7 (sette) giorni** dal ricevimento della Segnalazione stessa;
  2. Riscontro della Segnalazione: **entro 3 (tre) mesi** dalla data di comunicazione di presa in carico, deve essere fornito un riscontro al Segnalante da parte del Gestore della Segnalazione, informandolo dello stato del procedimento e delle eventuali azioni intraprese;
  3. Chiusura della Segnalazione: all'esito delle indagini, il Gestore procede a fornire un ultimo riscontro al Segnalante e a chiudere la Segnalazione stessa.

7.2 Valutazione preliminare della Segnalazione

Il Gestore provvede alla presa in carico della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data

della ricezione della Segnalazione stessa.

Il Gestore provvede quindi a un'analisi preliminare della Segnalazione ricevuta, al fine di valutarne la fondatezza e l'oggetto.

Se necessario, il Gestore può richiedere al Segnalante ulteriori informazioni o documentazione a supporto della Segnalazione al fine di condurre una valutazione completa dei fatti segnalati.

Il Gestore assicura il monitoraggio del processo di gestione della Segnalazione in tutte le sue fasi.

Le Segnalazioni sono trattate secondo l'ordine cronologico con cui pervengono al Gestore, salvo eventuali valutazioni puntuali circa la necessità di gestire una determinata Segnalazione in via prioritaria, qualora si evidenzino particolari profili di gravità o urgenza (es.: gravità delle condotte segnalate, attuali e potenziali conseguenze di particolare rilevanza per la Società, rischio di reiterazione della condotta illecita ecc.).

Nella gestione delle Segnalazioni pervenute, il Gestore agisce con la professionalità e diligenza richieste dai compiti affidati, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, nel rispetto della presente Procedura e della normativa di riferimento.

Nell'ambito dell'autonomia dei propri poteri di iniziativa e controllo, il Gestore, se necessario ai fini dell'istruttoria, può avvalersi anche del supporto di altre funzioni aziendali o di consulenti esterni, purché venga sempre garantita la tutela della riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte nella Segnalazione e non siano comunicate informazioni non essenziali all'accertamento dei fatti segnalati.

A seguito della valutazione preliminare, il Gestore procede a **classificare la Segnalazione** in una delle seguenti categorie, che implicheranno una diversa e specifica gestione della Segnalazione:

- **Segnalazione non pertinente:** la Segnalazione si riferisce a comportamenti, atti o fatti che non integrano un Reato 231 previsto dal Decreto 231 ovvero non costituiscono violazioni dei Protocolli richiamati nel MOG;

  Qualora il Gestore ritenga che la Segnalazione, seppur non rilevante ai fini dell'applicazione della presente Procedura e, quindi, non rientrante nelle Segnalazioni, contenga elementi circostanziati dai quali possano emergere irregolarità od omissioni, trasmette la Segnalazione all'Ufficio competente per materia e/o alle funzioni aziendali preposte, affinché effettuino le verifiche del caso.

  Il Gestore è, comunque, tenuto a inviare al Segnalante una comunicazione di archiviazione motivata entro 3 (tre) mesi dalla ricezione della Segnalazione.
- **Segnalazione rilevante ma non trattabile:** si verifica questa ipotesi quando il Gestore abbia ricevuto una Segnalazione rilevante rispetto all'applicazione della presente Procedura, ma a conclusione della fase di analisi preliminare e dell'eventuale richiesta

di ulteriori informazioni non abbia raccolto elementi sufficienti per poter procedere con ulteriori indagini e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

In questo caso, il Gestore dispone l'archiviazione motivata del procedimento dandone comunicazione al Segnalante entro 3 (mesi) dalla ricezione della Segnalazione.

- **Segnalazione vietata:** in caso di ricezione di Segnalazioni rientranti nelle casistiche di cui al paragrafo 6.5, il Gestore della Segnalazione informa l'Amministratore Unico per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante (nel caso in cui la Segnalazione provenga da un dipendente/collaboratore della Società), nonché per valutare la necessità di comunicare i fatti oggetto della Segnalazione in questione al Segnalato, al fine di consentirgli di esercitare i diritti di difesa.

  Nell'ipotesi in cui, invece, la Segnalazione sia stata effettuata da soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (es. fornitori, consulenti/collaboratori esterni, *partner* commerciali, ecc.), il Gestore della Segnalazione informa senza ritardo l'Amministratore Unico per l'eventuale applicazione dei rimedi previsti dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (es. risoluzione del contratto, oltre all'eventuale risarcimento del danno).

  È sempre fatto salvo il ricorso all'Autorità Giudiziaria per l'accertamento di eventuali responsabilità penali derivanti dalla natura diffamatoria o calunniosa della Segnalazione, nonché di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, dovesse emergere dai fatti riportati nella Segnalazione vietata.
- **Segnalazione rilevante:** in caso di Segnalazioni sufficientemente circostanziate e rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo di cui al paragrafo 5.2, il Gestore avvia la **fase istruttoria**, descritta nel paragrafo successivo.

  Salvo motivati casi eccezionali, il Gestore conclude il processo di valutazione della Segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla ricezione della stessa, fornendo al Segnalante un adeguato riscontro sullo stato della Segnalazione.

7.3 Verifiche e indagini interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come "rilevante", il Gestore avvia le verifiche e le indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni utili all'accertamento della fondatezza dei fatti segnalati.

Al Gestore è riservata la facoltà di richiedere, se necessario alla prosecuzione dell'istruttoria, ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante. In ogni caso, il Gestore mantiene le interlocuzioni con il Segnalante, fornendo riscontro sullo stato di avanzamento della trattazione della Segnalazione.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, in base allo specifico oggetto della Segnalazione, il Gestore può avvalersi del supporto di funzioni aziendali oppure di Consulenti esterni.

Il Gestore potrà conferire mandato di approfondimento a Consulenti esterni, avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del Segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al Segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati.

7.4 Conclusione del processo e riporto agli Organi di vertice

Conclusa la fase istruttoria, il Gestore comunica la chiusura del procedimento al Segnalante.

Il Gestore è tenuto alla redazione di un'apposita relazione in cui sono indicati in maniera dettagliata i fatti segnalati, le attività di verifica svolte, gli elementi acquisiti (es. documentazione, testimonianze ecc.) a supporto della Segnalazione, nonché gli esiti dell'istruttoria e le osservazioni circa la sussistenza o meno delle violazioni segnalate.

Qualora all'esito delle indagini e delle verifiche svolte non sia stata ravvisata la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella Segnalazione, il Gestore provvede ad archiviare la Segnalazione dandone comunicazione al Segnalante.

Qualora la **Segnalazione sia ritenuta fondata** e riguardi Dipendenti/collaboratori di Alvapack S.r.l., il Gestore della Segnalazione provvede a trasmettere la relazione all'Amministratore Unico per valutare l'eventuale instaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato e/o per effettuare le necessarie comunicazioni alle Autorità competenti (giudiziaria, amministrativa ecc.).

Nell'ipotesi in cui la Segnalazione risulti fondata e riguardi soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (es. appaltatori/fornitori, consulenti esterni, partner commerciali ecc.), il Gestore informa, senza ritardo, l'Amministratore Unico per l'eventuale applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole inserite nei contratti stipulati con la controparte cui sia attribuita la violazione, nonché per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

Al Gestore sono successivamente comunicate le azioni intraprese dalla Società nei confronti del Segnalato.

Per ulteriori dettagli circa la regolamentazione del procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda al Sistema Disciplinare adottato dalla Società o dal CCNL applicabile.

Con cadenza annuale, il Gestore trasmette all'Amministratore Unico un report riepilogativo con l'indicazione delle Segnalazioni ricevute e gestite, specificando per ciascuna di esse lo stato di avanzamento e i provvedimenti adottati in relazione a quelle concluse.

Nelle comunicazioni del Gestore indirizzate agli Organi di vertice e alle funzioni aziendali deve sempre essere mantenuta la riservatezza sull'identità del Segnalante e devono essere omesse le informazioni di cui non sia necessaria la divulgazione.

7.5 Segnalazioni (rilevanti) relative agli Organi di vertice e agli Organi di Controllo

Nel caso in cui la Segnalazione risulti rilevante e fondata e riguardi:

- l'Amministratore Unico, il Gestore informa dell'esito dell'istruttoria i soci, al fine di coordinare e definire i provvedimenti da adottare;
- il Revisore legale, il Gestore ne dà comunicazione all'Amministratore Unico e ai soci.

7.6 Archiviazione e conservazione della documentazione relativa alle Segnalazioni

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate a cura del Gestore, in formato digitale e/o cartaceo, in una cartella dedicata con modalità tali da impedirne l'accesso a persone non autorizzate.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione stessa e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza richiamati nella presente Procedura.

Il medesimo termine di conservazione (non oltre 5 anni dalla ricezione) si applica anche alla documentazione relativa alle segnalazioni anonime, in modo tale da permettere al Gestore di rintracciarle qualora il Segnalante, successivamente identificato, abbia subito ritorsioni a causa della Segnalazione.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura dal Gestore mediante registrazione, previo consenso del Segnalante, su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante procede alla verifica ed eventualmente alla rettifica delle dichiarazioni ivi riportare e alla loro conferma mediante sottoscrizione del verbale stesso.

8. VIOLAZIONI DELLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Qualsiasi violazione della presente Procedura costituisce un illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito dal **MOG-SD** (**Sistema Disciplinare**) adottato dalla stessa e dal CCNL applicabile.

Anche l'ipotesi di Segnalazione che si riveli infondata, effettuata con dolo o colpa grave, può costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società.

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Società si impegna a garantire una adeguata accessibilità alla Procedura a tutte le persone che intrattengano un rapporto giuridico con la Società; a tal fine, la Procedura è inviata o consegnata a tutto il personale.

La Società svolgerà attività di formazione in relazione alla Procedura di Whistleblowing a tutto il personale.