

EZ REAL ESTATE S.P.A.
PROCEDURA WHISTLEBLOWING

INDICE

1. Destinatari e aree aziendali coinvolte	1
2. Ambito di applicazione	1
3. Segnalazione	2
4. Modalità di segnalazione	2
5. Gestione della segnalazione mediante “canale interno”	3
5.1. Attività istruttoria	3
5.2. Attività di reporting	4
6. Garanzie e tutele	4
6.1. Tutela del segnalante	4
6.2. Misure di protezione e divieto di ritorsione	4
6.3. Divieto di transazioni su denunce o sul diritto di segnalare	5
7. Trattamento dei dati personali, riservatezza e conservazione della documentazione	5

1. Destinatari e aree aziendali coinvolte

Destinatari della Procedura sono tutti i soggetti che sono in possesso di informazioni su violazioni rientranti nel campo di applicazione della presente Procedura e che, come tali, beneficiano delle misure di protezione ivi previste.

La platea degli interessati non ha quindi particolari limiti e devono perciò considerarsi titolari a presentare una segnalazione:

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi;
- i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

2. Ambito di applicazione

Dal momento che la Società, alla data di adozione del presente protocollo, ha un organico medio inferiore ai 50 dipendenti, in ragione dell'art. 3 II co. let. b) l'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 *“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”* si applica limitatamente alle “violazioni” di cui all'art. 2 I co. let. a) n. 2) e quindi alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 o violazioni di modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nelle altre casistiche previste dal medesimo decreto.

Sono in ogni caso **escluse** dal perimetro di applicazione della presente procedura le segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;
- violazioni se già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali i, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;

- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali.

3. Segnalazione

Ai fini della presente procedura, la segnalazione **deve avere le seguenti caratteristiche**:

- descrizione della "violazione" rientrante nell'ambito di applicazione di cui al punto 2 che precede, con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga – in questi ultimi casi specificando gli elementi concreti alla base della prognosi;
- indicazione del modo in cui il segnalante è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile;
- la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;

in tal senso può risultare utile allegare alla segnalazione documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. In presenza di segnalazioni con un simile grado di dettaglio potranno essere prese in considerazione anche segnalazioni in forma anonima.

4. Modalità di segnalazione

Il **canale di segnalazione "interno"** è gestito dall'Avv. Alessandro Vignati (di seguito anche soltanto "**Responsabile delle Segnalazioni**") soggetto autonomo e specificamente formato per la gestione delle segnalazioni, che è stato individuato dalla Società nel Protocollo integrato al punto 3.5. del Modello Organizzativo e che potrà essere contattato tramite e-mail all'indirizzo: **alessandro.vignati.ezre@zegnafo.com** .

La segnalazione in forma scritta può essere altresì effettuata in plico chiuso contenente due buste chiuse distinte – una contenente la segnalazione, l'altra le generalità del segnalante – e devono essere indirizzate al Responsabile delle Segnalazioni all'indirizzo **Viale Duca d'Aosta n. 3/A, 21052 Busto Arsizio (VA)**.

Le segnalazioni possono essere altresì effettuate in forma orale utilizzando i seguenti contatti telefonici e connesso canale di messaggistica istantanea: **+39 3804104276** ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole dal responsabile del canale prescelto.

In tal caso, previo consenso del segnalante, il colloquio è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

Qualora altra funzione aziendale riceva - in qualsiasi forma (scritta o orale) - una segnalazione, in qualità di "facilitatore", ha l'obbligo di trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al Responsabile delle Segnalazioni, attraverso i canali di segnalazione interni descritti, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante (se noto).

La funzione aziendale ricevente, così come il Responsabile delle Segnalazioni, deve mantenere la riservatezza sull'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della procedura e **potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari** e/o l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC.

Dal momento che la Società rientra nell'ambito di applicazione soggettivo di cui all'art. 3 Il co. let. b) il segnalante potrà utilizzare solamente il suddetto canale interno, con espressa esclusione perciò delle tutele previste dal citato decreto nel caso di utilizzo del canale esterno e/o della divulgazione pubblica.

Resta in ogni caso ferma la possibilità di denuncia all'Autorità giudiziaria nei casi previsti dalla legge

5. Gestione della segnalazione mediante “canale interno”

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni, dovrà:

- anche avvalendosi del supporto del personale interno della Società, analizzare e classificare la segnalazione, per definire se la stessa sia rientrante nel campo di applicazione della presente procedura;
- **entro 7 (sette) giorni** dalla data di ricezione, rilasciare al segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione,
- **mantenere interlocuzioni** con la persona segnalante (se nota) e, se del caso, richiedere integrazioni;
- dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta, fornendo **riscontro entro 3 (tre) mesi** dalla data di avviso di ricevimento o, in assenza, dal giorno in cui spira il termine di cui al secondo allinea.

In particolare, il Responsabile delle Segnalazioni valuta, anche tramite eventuali analisi documentali:

- la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria, dando priorità alle segnalazioni adeguatamente circostanziate;
- la chiusura delle segnalazioni, in quanto: i) generiche o non adeguatamente circostanziate; ii) palesemente infondate; iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti; iv) “circostanziate verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria; v) “circostanziate non verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della segnalazione.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve ricevere notizia dal Responsabile delle Segnalazioni della presa in carico della segnalazione, dell'esito nonché a svolgere verifiche in ordine all'operatività delle funzioni aziendali e ai controlli posti in essere.

5.1. Attività istruttoria

Nel caso in cui il Responsabile delle Segnalazioni ritenga la segnalazione inerente a una violazione rientrante nel campo di applicazione della presente procedura, può svolgere l'istruttoria ritenuta necessaria per verificare la fondatezza della segnalazione stessa. La fase istruttoria della Segnalazione ha l'obiettivo di:

- procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione del Responsabile delle Segnalazioni, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle segnalazioni;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle Società, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime. Peraltro, non è compito del Responsabile delle Segnalazioni accertare le responsabilità dei soggetti segnalati.

Nel fare ciò, il Responsabile delle Segnalazioni può avvalersi di altre funzioni aziendali.

Nel corso dell'istruttoria, il Responsabile delle Segnalazioni mantiene le interlocuzioni con il segnalante (se noto), al quale possono essere chieste integrazioni o chiarimenti.

Inoltre, qualora sia ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle persone coinvolte nella segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla persona coinvolta dell'esistenza della segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- a) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati);
- b) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie);
- c) fonti aperte;
- d) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali;
- e) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

Fermo quanto precede, si rammenta che costituisce giusta causa di rilevazione delle informazioni e/o notizie coperte da segreto aziendale, professionale, scientifico e industriale l'ipotesi in cui il segnalante, al momento della rivelazione, ha fondato motivo per ritenere che la rivelazione delle suddette informazioni e/notizie è necessaria per svelare la violazione ed effettuare la segnalazione e che la segnalazione: (i) rientri nell'ambito di applicazione di cui al **punto 2** che precede; (ii) riguardi violazioni che il segnalante aveva fondato motivo di ritenere veritiere; (iii) avvenga attraverso le modalità previste ai **punti 3 e 4** che precedono.

5.2. Attività di reporting

A conclusione di ciascuna attività istruttoria, il Responsabile delle Segnalazioni sintetizza gli esiti degli approfondimenti in un **report** all'organo direttivo in cui viene data evidenza:

- di un giudizio circa la ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- le risultanze dell'istruttoria conclusa;
- eventuali necessità di attuare azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali coinvolti dall'attività istruttoria;

Al termine dell'attività istruttoria, il Responsabile delle Segnalazioni delibera la chiusura della segnalazione.

Nel caso in cui il Responsabile delle Segnalazioni ritenga la segnalazione **fondata**, propone all'organo direttivo di valutare l'applicazione di misure disciplinari nei confronti dell'autore della violazione e/o l'adozione di misure ritenute necessarie per eliminare eventuali problematiche riscontrate a seguito delle segnalazioni ricevute.

Nel caso in cui il Responsabile delle Segnalazioni ritenga che la segnalazione abbia ad oggetto **falsità e sia stata effettuata in mala fede**, ovvero nella consapevolezza della falsità dei fatti oggetto di segnalazione e/o al solo fine di danneggiare l'altrui persona propone all'organo direttivo di valutare l'applicazione di misure disciplinari nei confronti del segnalante.

Il Responsabile delle Segnalazioni istituisce e aggiorna un Registro nel quale annota: la ricezione della segnalazione (es. modalità di acquisizione, contenuti), gli accadimenti successivi (es. comunicazione di presa in carico) e le successive fasi della trattazione (eventuali attività istruttorie compiute) fino all'esito e alla comunicazione dello stesso.

Il Responsabile delle Segnalazioni presenta con periodicità annuale, all'Organismo di Vigilanza della Società, un **report** sull'attività svolta.

6. Garanzie e tutele

6.1. Tutela del segnalante

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Fatti salvi gli obblighi di legge, 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 dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e dell'art. 2 -*quaterdecies* del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti alla riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche ai soggetti che effettuano una segnalazione quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova, ovvero successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai facilitatori (come definiti all'interno del D.Lgs. 24/2023), con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni disciplinari e/o amministrative pecuniarie da parte di ANAC.

6.2. Misure di protezione e divieto di ritorsione

È vietato qualsiasi atto ritorsivo nei confronti del segnalante. Ai sensi dell'art. 2, co.1, lett. m) del d.lgs. 24/2023, con **"ritorsione"** si indica *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*

A titolo esemplificativo, sono atti ritorsivi:

- 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 comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.

Pertanto, tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Il segnalante che ritiene di aver subito atti ritorsivi in seguito e in ragione della sua segnalazione, può darne comunicazione ad ANAC, affinché questa applichi al responsabile della condotta ritorsiva una sanzione amministrativa pecuniaria.

Tali tutele non possono essere garantite per il segnalatore anonimo (in quanto non identificabile), per la segnalazione che sia stata presentata in modo irragionevole (manifestamente infondata o palesemente emulativa) ovvero nel caso in cui sia stata accertata (anche con sentenza non definitiva di primo grado) nei confronti del segnalante: (i) una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero (ii) una responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

6.3. Divieto di transazioni su denunce o sul diritto di segnalare

Con l'art. 22 D.Lgs. 24/2023 è stato introdotto un divieto generale di stipulare accordi contrattuali aventi ad oggetto rinunce ovvero transazioni che abbiano l'effetto di limitare, restringere o addirittura escludere il diritto alla segnalazione, **salvo che** tali accordi non siano effettuati:

- in sede giudiziale (art. 185 c.p.c.);
- presso ispettorato del lavoro (artt. 410 - 411 c.p.c.);
- in altra sede protetta (commissioni ex art. 82 del D.lgs. 10.9.2003, n. 276; collegi di conciliazione ex art. 412-ter c.p.c. collegi di conciliazione e arbitrato irrituale ex art. 412-quater c.p.c.)

7. Trattamento dei dati personali, riservatezza e conservazione della documentazione

Il trattamento dei dati personali verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), del d.lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), del D.L. n. 51/2018, di attuazione della direttiva sul trattamento dei dati personali nelle attività di polizia e, infine, del Regolamento (UE) n. 2018/1725 per la comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea. I dati personali acquisiti nel corso della segnalazione saranno trattati solo per finalità di istituto. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Il titolare del trattamento ne assicura la corretta custodia, attraverso l'applicazione di misure idonee per garantirne segretezza e riservatezza.

In applicazione del principio di minimizzazione, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti o, in caso di raccolta accidentale, saranno immediatamente cancellati.

L'esercizio dei diritti degli interessati di cui agli artt. 15 - 22 GDPR (accesso ai dati, rettifica, cancellazione, portabilità, opposizione) è precluso quando da esso possa derivare "un pregiudizio effettivo e concreto" alla riservatezza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate 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 nel rispetto degli obblighi di riservatezza.