

Sommario

1. Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento.....	2
2. Definizioni.....	2
3. Ambito di applicazione oggettivo	5
4. Definizione e contenuto della segnalazione.....	7
5. Canale di segnalazione interna	8
6. Destinatario del canale di segnalazione interna	8
7. Gestione della segnalazione interna	9
7.1. Verifica preliminare della Segnalazione	9
7.2. Gestione della Segnalazione.....	10
7.3. Attività di indagine interna.....	11
7.4. Chiusura della Segnalazione	11
7.5. Comunicazione dei risultati e reportistica	11
8. Misure di protezione	12
8.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante	12
8.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione.....	13
9. Obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante	13
10. Data protection.....	14
11. Sanzioni	15
12. Canale di segnalazione esterna	16
13. Informazione e formazione.....	17

1. Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento

La presente procedura si applica alle seguenti società di Tetra Pak, presenti ed operanti in Italia: **Tetra Pak Italiana S.p.A.**, Viale della Resistenza, 56/a 42048 Rubiera RE, **Tetra Pak Carta S.p.A.**, Viale della Resistenza, 56/a 42048 Rubiera RE, **Tetra Pak Food Engineering S.p.A.**, Via Arrigo Boito 130 20900 Monza, **Tetra Pak Packaging Solutions S.p.A.**, Via Antonio Delfini, 1 41123 Modena e **Tetra Pak Closures S.p.A.**, Via Alessandro Manzoni 38, 20121 Milano (di seguito, congiuntamente, definite come “Tetra Pak” o la “Società”) e ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell’ambito dell’attività svolta dalla Società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il “Decreto Whistleblowing”) di 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 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

Le modalità operative e le caratteristiche dei canali di segnalazione regolamentati con la presente procedura sono altresì conformi alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al 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.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal:

- a. Codice Etico di Tetra Pak (di seguito, “Codice Etico”), nella versione vigente;
- b. Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Tetra Pak nella versione vigente.

2. Definizioni

ANAC

l’Autorità Nazionale Anticorruzione

Codice Privacy	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
Responsabile	indica l'organismo incaricato da Tetra Pak destinatario e gestore delle Segnalazioni <i>Whistleblowing</i> , con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite
Decreto 231	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
Decreto Whistleblowing	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
Destinatario	indica il Responsabile come sopra individuato
Direttiva	la Direttiva (UE) 2019/1937
GDPR	il 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 (regolamento generale sulla protezione dei dati)
Modello 231	il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società
Organismo di Vigilanza o "OdV"	l'organismo di vigilanza di Tetra Pak istituito ai sensi del Decreto 231
Procedura o Procedura Whistleblowing	la presente procedura approvata dal Consiglio di Amministrazione

Segnalante/i	coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali i dipendenti, collaboratori, soci, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti
Segnalazione Whistleblowing Segnalazione	la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura
Segnalazione Whistleblowing Anonima o Segnalazione Anonima	le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante
Persona Coinvolta	la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata
Soggetti Collegati	i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: <i>(i)</i> i facilitatori; <i>(ii)</i> persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; <i>(iii)</i> colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; <i>(iv)</i> enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

Facilitatore

persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

3. Ambito di applicazione oggettivo

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato Tetra Pak, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di Tetra Pak.

In particolare, le segnalazioni possono avere ad oggetto:

1. violazioni delle disposizioni normative nazionali ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati (le **"Segnalazioni 231"**);

2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:

a) appalti pubblici;

b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

c) sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;

d) tutela dell'ambiente;

e) radioprotezione e sicurezza nucleare;

f) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;

g) salute pubblica;

h) protezione dei consumatori;

i) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;

4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;

5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

La Procedura prende in considerazione - e quindi possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite con riferimento ai reati 231 e alle violazioni del Modello 231, nonché quelle riguardanti il diritto europeo nelle materie sopra indicate.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni:

- legate a un **interesse personale del segnalante**, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica), posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere *“tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che ne minino il corretto agire”*.

Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing.

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le **“Violazioni”**.

4. Definizione e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Rispetto all'accezione da attribuire al "**contesto lavorativo**", occorre fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto".

Occorre, infatti, considerare che le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con Tetra Pak **altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto**. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, soci e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e Tetra Pak nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte del Responsabile competente a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Inoltre, visto l'utilizzo del canale analogico (Par. 5), sarebbe utile che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle **tutele in materia whistleblowing** (ad es. inserendo la dicitura "riservata al Responsabile della segnalazione"), soprattutto al fine di gestire correttamente l'eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore (Par. 7.1 sulla "Gestione della segnalazione").

È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

5. Canale di segnalazione interna

La Società ha attivato il seguente canale di segnalazione interna, in particolare, eventuali segnalazioni potranno essere inviate tramite lettera raccomandata A/R ai seguenti indirizzi:

- **Tetra Pak Italiana S.p.A.**, Viale della Resistenza, 56/a 42048 Rubiera RE
- **Tetra Pak Carta S.p.A.**, Viale della Resistenza, 56/a 42048 Rubiera RE
- **Tetra Pak Food Engineering S.p.A.**, Via Arrigo Boito, 130 20900 Monza
- **Tetra Pak Packaging Solutions S.p.A.**, Via Antonio Delfini, 1 41123 Modena
- **Tetra Pak Closures Italy S.r.l.** , Via Alessandro Manzoni, 38 20121 Milano

La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al Responsabile della segnalazione".

6. Destinatario del canale di segnalazione interna

Tutte le segnalazioni saranno ricevute e gestite dal Responsabile del Whistleblowing designato. Il Responsabile garantirà la massima riservatezza nel trattamento delle segnalazioni e adotterà le misure necessarie per proteggere il segnalante da ritorsioni di qualsiasi tipo o natura. In tal senso si ricorda

che Tetra Pak ha previsto esplicitamente l'applicazione di sanzioni disciplinari ai soggetti che si rendessero responsabili della violazione del divieto di ritorsione nei confronti del segnalante o di violazione delle regole di riservatezza o in generale si rendessero responsabili di inadempimenti tali da vanificare la tutela del segnalante così come prevista dal D.lgs.24/23.

7. Gestione della segnalazione interna

7.1. Verifica preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Responsabile:

a. invia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;

c. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Responsabile ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e del Par. 7.2. della presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

d. laddove la Segnalazione non sia archiviata, il Responsabile Whistleblowing valuta se la Segnalazione sia qualificabile come una segnalazione di violazione del D.lgs.231/01 o di violazione del Modello 231, quindi rilevante ai sensi del D.lgs 231, o come una Segnalazione Codice Etico. Nel caso di violazione rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01 la segnalazione sarà quindi gestita dal Responsabile di concerto e

con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, in conformità con quanto previsto dal Modello 231 e dalla presente Procedura;

e. prende in carico la gestione della Segnalazione.

Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Responsabile deve essere trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al Responsabile, dandone contestuale notizia al Segnalante.

7.2. Gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Nel gestire la Segnalazione, il Responsabile svolge le seguenti attività:

- a. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- b. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, comunque, nel diverso termine indicato al Segnalante qualora l'investigazione richieda più tempo.

In relazione alle Segnalazioni 231 e alle Segnalazioni Codice Etico, le interazioni tra il Responsabile e l'Organismo di Vigilanza avvengono per il tramite di riunioni congiunte, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Responsabile ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Responsabile ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate a cura del Responsabile e nel rispetto del GDPR della società per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

7.3. Attività di indagine interna

Il Responsabile al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società. In relazione alle Segnalazioni 231 e alle Segnalazioni Codice Etico, il Responsabile esercita tali attività di indagine di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

7.4. Chiusura della Segnalazione

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, il Responsabile potrà:

1. Comunicare al Datore di Lavoro la necessità di procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;
2. valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
3. qualora non vi siano incompatibilità o situazioni di conflitto di interesse, concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione un eventuale piano d'azione necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

7.5. Comunicazione dei risultati e reportistica

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono riepilogati all'interno di una relazione, inviata da parte del Responsabile, con cadenza semestrale, al Consiglio di Amministrazione. La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

8. Misure di protezione

8.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente Par. 8.1. e al Par. 8.2.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
 - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se
 - al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e
 - sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 8.2;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura, all'interno del Par. 11).

8.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (come richiamato dal Par. 3 della presente Procedura);
- b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. il mutamento di funzioni;
- c. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- d. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- e. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

Il presente Par. 8 non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico, per le quali trovano invece applicazione le previsioni di cui Codice Etico, nella versione in vigore.

9. Obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing si ricorda che 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, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

nel procedimento penale →

- a) 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;

nel procedimento disciplinare →

b) qualora la contestazione disciplinare 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 alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

10. Data protection

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-*undecies*

del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

11. Sanzioni

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto *Whistleblowing*;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste nel Sistema disciplinare richiamato dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare da 500 a 2.500 euro nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto *Whistleblowing*) è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il presente Par. 11 non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico, per le quali trovano invece applicazione le previsioni di cui al Codice Etico adottato da Tetra Pak, nella versione *pro tempore*.

12. Canale di segnalazione esterna

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai 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;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

Il presente Par. 12 non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico.

13. Informazione e formazione

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di *whistleblowing* e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di *compliance*.

L'azienda considera fondamentale la collaborazione di tutti per mantenere un ambiente di lavoro etico e responsabile. La segnalazione tempestiva di condotte illecite contribuisce a preservare l'integrità e la reputazione dell'azienda.