

# Whistleblowing Policy

Aggiornato dal Consiglio di amministrazione  
nella riunione dell'8 febbraio 2024

## INDICE

1. PREMESSA.....	1
2. SCOPO .....	1
3. DEFINIZIONI.....	2
4. I SOGGETTI COINVOLTI .....	2
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	2
6. CANALE DI SEGNALAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEL SOGGETTO RESPONSABILE .....	5
6.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO, GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE .....	5
6.2 CONFLITTO D'INTERESSI 6.3. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO.....	4
6.4. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO .....	5
6.5. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	5
7. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI COMUNQUE COINVOLTI NELLA SEGNALAZIONE. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....	6
7.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE..	6
7.2 TUTELA DEL SEGNALANTE DA MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE	
7.3. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	
8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	8
9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI.....	8
10.IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	8
11. ADOZIONE E DIVULGAZIONE DELLA POLICY .....	9

## 1. PREMESSA

Calzaturificio S.C.A.R.P.A. S.p.A. Società Benefit (di seguito anche "**Scarpa**" o la "**Società**") riconosce, nell'istituto del *whistleblowing*, una misura fondamentale per la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Per tali ragioni la Società ritiene opportuno adottare una *Policy Whistleblowing* (di seguito anche la "**Policy**") in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, 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" (di seguito anche il "**Decreto Whistleblowing**" e/o il "**Decreto**").

## 2. SCOPO

La *Policy* ha l'obiettivo di fornire indicazioni operative in riferimento agli aspetti di seguito elencati:

- i soggetti ai quali è consentito effettuare la Segnalazione;
- l'oggetto e i contenuti della Segnalazione;
- l'identificazione e la gestione del canale di segnalazione interno;
- l'identificazione del soggetto deputato alla gestione del canale di segnalazione interno;
- le modalità di presentazione della Segnalazione;
- i canali di segnalazione esterni;
- le forme di tutela garantite ai segnalanti;
- le modalità e i termini di conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni;
- il sistema sanzionatorio;
- l'adozione e la divulgazione dei contenuti della presente *Policy*.

### 3. DEFINIZIONI

Con le seguenti definizioni si intende precisare il significato che viene attribuito a taluni termini utilizzati:

- **Violazione:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, oggetto di segnalazione, come meglio definiti nel paragrafo 5 che segue.
- **Segnalante/ Whistleblower:** il soggetto, rientrante nelle categorie indicate al successivo paragrafo 4, che segnala violazioni.
- **Segnalato:** il soggetto che commette/omette/è coinvolto nella violazione oggetto di segnalazione.
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta o orale, presentata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione interna, contenente i dati e le informazioni sulle violazioni.
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta o orale, presentata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno, contenente i dati e le informazioni sulle violazioni.
- **ANAC:** l'Autorità Nazionale Anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 1, della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione».
- **Ritorsione:** 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.

### 4. I SOGGETTI COINVOLTI

La *Policy*, ai sensi dell'art. 3 del Decreto *Whistleblowing*, si applica alle Segnalazioni effettuate dai seguenti soggetti e precisamente:

- lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori;
- i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e coloro che ricoprono, all'interno della Società, funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se

esercitate in via di mero fatto;

Le misure di protezione di cui al capo III del Decreto ed all'art. 7 della presente Policy si applicano anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori (i.e., coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- colleghi di lavoro del segnalante, legati a quest'ultimo da un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle persone di cui sopra (questi ultimi di seguito congiuntamente i "Soggetti Coinvolti").

## **5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del Decreto *Whistleblowing*, le violazioni oggetto di segnalazione possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, che consistono in:

- a) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi a specifici settori, tra cui: 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; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- b) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- c) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- d) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La Segnalazione può avere ad oggetto altresì:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti,

precisi e concordanti;

- i fondati sospetti.

La Segnalazione dovrà, in ogni caso, essere quanto più possibile circostanziata e contenere il maggior numero di elementi al fine di consentire a chi la riceve di effettuare le dovute verifiche.

In riferimento all'oggetto delle Segnalazioni, esse devono contenere le generalità del segnalante, una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti, nonché (se conosciuto) l'identità del Segnalato e/o gli elementi idonei a identificarlo.

Inoltre, il Segnalante potrà fornire:

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare o avvalorare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società si riserva di prendere in considerazione le **Segnalazioni anonime**, al fine di avviare approfondimenti-istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove presentino informazioni precise, concordanti e adeguatamente circostanziate. In ogni caso, le misure di protezione a tutela del segnalante si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni.

**Sono escluse** e, pertanto, non rientrano nell'ambito di applicazione della presente *Policy*:

- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro presso la Società, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- le segnalazioni di 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.

## **6. CANALE DI SEGNALAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEL SOGGETTO RESPONSABILE**

### **6.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO, GESTORE DELLE SEGNALAZIONI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

La Società, in conformità agli artt. 4 e 5 del Decreto *Whistleblowing*, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.lgs. 81/2015, ha attivato propri canali di segnalazione interni atti a garantire la tutela e la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione, nonché il contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Nello specifico, la Società ha deciso di identificare, come proprio "canale di segnalazione interna" una piattaforma denominata Integrity Line per l'invio delle Segnalazioni, che può essere raggiunta all'indirizzo

<https://scarpa.integrityline.com/>.

La Segnalazione può essere presentata dal Segnalante/*Whistleblower*:

- in forma scritta, con modalità informatiche presenti nella piattaforma Integrity Line
- in forma verbale, con modalità informatiche presenti nella piattaforma Integrity Line.

La Segnalazione può essere presentata, nelle modalità sopra indicate, nei seguenti casi:

- nel corso del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza/tirocinio, o durante il periodo di prova;
- prima dell'avvio del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza/tirocinio, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza/tirocinio se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

La gestione del "canale di segnalazione interna" è assegnata alla/al Referente dell'Ufficio legale interno della Società (di seguito il "Gestore delle Segnalazioni").

Nel caso di assenza prolungata del Gestore delle Segnalazioni, viene indicato come sostituto la/il referente dell'Ufficio Risorse Umane interno della Società.

La Segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello identificato è trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Il ricevimento delle Segnalazioni viene comunque sospeso nel periodo di chiusura della Società.

## **6.2. CONFLITTO D'INTERESSI**

Qualora il gestore delle segnalazioni versi in **conflitto di interessi**, in quanto ad esempio soggetto Segnalato o Segnalante, la Segnalazione verrà gestita dal/dalla Referente dell'Ufficio Risorse Umane interno della Società.

## **6.3. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO**

Il Gestore delle Segnalazioni – ricevuta la segnalazione tramite il canale di segnalazione interna – ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del Decreto, procede a:

- rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni in merito all'oggetto della Segnalazione;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro al Segnalante entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza dell'avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare in relazione ai canali di segnalazione attivati dalla Società, alle procedure adottate e ai presupposti richiesti ai fini della presentazione di una segnalazione interna, nonché sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per l'effettuazione di una segnalazione esterna.

Il Gestore delle Segnalazioni, durante la fase istruttoria del processo di gestione delle Segnalazioni, può avvalersi del supporto di Organi interni deputati nello specifico, di funzioni interne o di consulenti terzi indipendenti, al fine di condurre



approfondimenti in relazione alla Segnalazione pervenuta, avendo sempre cura di garantire la tutela della riservatezza del Segnalante, dei Soggetti Coinvolti, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione. Il Gestore delle Segnalazioni può inoltre garantire il corretto svolgimento dell'istruttoria attraverso la raccolta di documenti e di informazioni nonché l'eventuale audizione di altri soggetti interni/esterni, ove necessario.

Il Gestore delle Segnalazioni mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può quindi richiedere, se necessario, integrazioni.

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni fornisce riscontro in merito alla segnalazione, comunicando alternativamente:

- l'**archiviazione**, fornendo le ragioni della decisione, oppure
- la  **fondatezza della Segnalazione**  e l'invio ai competenti organi interni competenti per i relativi seguiti, oppure
- l'attività svolta e ancora da svolgere (nel caso di Segnalazioni che comportino, ai fini delle verifiche, un'attività di accertamento di maggior tempo) e le eventuali misure adottate.

Nel caso in cui la gestione della Segnalazione necessiti di un tempo più lungo di 3 (tre) mesi e non venga chiusa nella tempistica indicata, sarà quindi onere del Gestore delle Segnalazioni fornire al Segnalante le informazioni necessarie per identificare la possibile tempistica di definizione della stessa.

#### **6.4. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO**

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto Whistleblowing, il Segnalante può procedere alla Segnalazione attraverso il "canale di segnalazione esterna" attivato dall'ANAC, nel caso in cui, al momento della presentazione della Segnalazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del Segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto;
- b) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero

che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di Segnalazione esterna è attivato e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e disciplinato da specifiche Linee Guida dalla stessa adottate (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

## **6.5. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA**

Ai sensi dell'art. 15 del Decreto *Whistleblowing*, il Segnalante ha la possibilità di ricorrere alla divulgazione pubblica – quale ulteriore canale di segnalazione esterno.

Come previsto dall'art. 2 del Decreto *Whistleblowing*, per "divulgazione pubblica" o "divulgare pubblicamente" si intende: «rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone»

Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia delle tutele previste dalla presente Procedura se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## **7. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGETTI COMUNQUE COINVOLTI NELLA SEGNALAZIONE. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**

Al Segnalante nonché alla persona coinvolta ed alla persona comunque menzionata nella Segnalazione, sono riconosciute le seguenti tipologie di tutela:

- la tutela della riservatezza della sua identità;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie.

## **7.1. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE**

La Società, in conformità a quanto previsto dall'art. 14 del Decreto *Whistleblowing*, utilizza le Segnalazioni per il tempo strettamente necessario a dare adeguato seguito alle stesse.

La Società garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.lgs. n. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali". In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non viene rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La Società dà comunque avviso al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La Società garantisce altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

Le persone coinvolte nella Segnalazione possono essere sentite, ovvero, su loro richiesta, sono sentite, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

## **7.2. TUTELA DEL SEGNALANTE DA MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE**

La Società, ai sensi dell'art. 17 del Decreto *Whistleblowing*, vieta ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata nei confronti del Segnalante.

Si riportano di seguito alcune fattispecie che, qualora siano riconducibili alla definizione riportata al paragrafo 3, costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto *Whistleblowing* il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L'Autorità Giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro e la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi.

Le previsioni sopra previste si applicano anche ai Soggetti Coinvolti.

### **7.3. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**

La Società garantisce al Segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) in merito alle eventuali Segnalazioni che lo

coinvolgono, garantendo il diritto alla difesa lì dove si avviassero nei suoi confronti provvedimenti disciplinari.

La presente policy lascia inoltre impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di Segnalazione *Whistleblowing*, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri Soggetti Coinvolti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della procedura stessa.

## **8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

La Società, in qualità di titolare del trattamento, assicura che il trattamento dei dati personali conseguente alla gestione delle Segnalazioni avvenga nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali, fra cui il principio di liceità, correttezza e trasparenza, in base ai quali i dati personali devono essere "trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato" e devono essere "adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (art. 5, comma 1, lettere a) e c) del Regolamento UE 679/2016).

In particolare, la Società si impegna a fornire agli interessati un'informativa ai sensi degli art. 13 e 14 Regolamento UE 679/2016 e assicura che i dati siano "trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza" degli stessi, "compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali", (art. 5, comma 1, lett. f) e art. 32 del Regolamento UE 679/2016), procedendo altresì ad una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali (DPIA), tenuto conto della particolare "vulnerabilità" degli interessati coinvolti e degli specifici rischi per i diritti e libertà delle persone fisiche, inclusi gli interessati nel contesto lavorativo.

La Società, inoltre, disciplina il rapporto con i soggetti esterni che trattano dati personali per conto della stessa i quali vengono nominati "Responsabili del trattamento dei dati personali" e identifica il soggetto interno competente per la gestione delle Segnalazioni quale "Autorizzato al trattamento dei dati personali", ai sensi rispettivamente dell'art. 28 del Regolamento UE 679/2016 e degli artt. 29

del Regolamento UE 679/2016 e 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati personali.

La Società, infine, garantisce l'esercizio dei diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE 679/2016, nei limiti di quanto previsto dalla normativa di riferimento.

## **9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI**

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.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore delle Segnalazioni, tale Segnalazione, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura dello stesso mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale. In caso di redazione del verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

## **10. IL SISTEMA SANZIONATORIO**

Ai sensi dell'art. 21 del Decreto *Whistleblowing*, l'ANAC applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni, quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro – nei confronti del Segnalante – in caso di condanna dello stesso, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia



all'autorità giudiziaria o contabile.

La Società ha altresì previsto, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. n.231/2001, ulteriori specifiche misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti che violino la presente *Policy*.

## **11. ADOZIONE E DIVULGAZIONE DELLA POLICY**

La presente *Policy* è adottata dal Consiglio di Amministrazione di Scarpa, così come ogni successiva revisione e/o modifica. La Policy è pubblicata sul sito [www.it.scarpa.com](http://www.it.scarpa.com) e nelle bacheche aziendali.

Tutti i dipendenti possono proporre, quando ritenuto necessario, integrazioni motivate alla Policy; le proposte verranno esaminate dal Consiglio di amministrazione della Società.

Ultimo aggiornamento dell'8 febbraio 2024

**Calzaturificio S.C.A.R.P.A. S.p.A. Società Benefit**