

Arg.: PROCEDURA PAESE
Procedura *whistleblowing*
Titolo: Procedura *whistleblowing*

PROCEDURA

Agg. 19/02/2026



Procedura whistleblowing

Arg.: PROCEDURA PAESE
Procedura *whistleblowing*
Titolo: Procedura *whistleblowing*

PROCEDURA
Agg. 19/02/2026

SOMMARIO

AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	4
ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA	8
CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
DIVIETO DI COMPORTAMENTI RITORSIVI.....	13
FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	10
INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE.....	14
LINEA DI SEGNALAZIONE ETICA - MODALITÀ.....	6
OBIETTIVO	3
OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	12
SISTEMA DISCIPLINARE	15

	PROCEDURA PAESE	PROCEDURA
Arg.:	Procedura <i>whistleblowing</i>	
Titolo:	Procedura <i>whistleblowing</i>	Agg. 19/02/2026

OBIETTIVO

La Società intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance*; per questa ragione Carmila Italia S.r.l. (la “Società”) riconosce l’importanza di avere una Procedura che disciplini la gestione delle Segnalazioni di comportamenti illegittimi da parte dei destinatari. La presente Procedura, pertanto, ha come finalità quella di adempiere agli obblighi di cui al D.Lgs. 24/2023 (il “Decreto *Whistleblowing*”), nonché quella di prevedere delle regole interne circa il processo di gestione delle segnalazioni provenienti dall’interno e dall’esterno della Società.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante o *whistleblower* contribuisce all’emersione di comportamenti illeciti. Il termine *whistleblower* identifica il collaboratore della Società che segnala le condotte descritte nel capitolo successivo.

La Procedura è parte integrante del Codice Etico e del Modello ex D. Lgs. 231/2001 della Società. La Procedura risponde agli adempimenti previsti dal Decreto *Whistleblowing*, dalla Direttiva *Whistleblowing* e dal D. Lgs. n. 231/2001. La Procedura ha inoltre la finalità di:

- a) indicare i canali interni, ed esterni laddove possibile ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, che il segnalante può utilizzare per effettuare la propria segnalazione;
- b) definire il perimetro delle materie che possono essere oggetto della segnalazione;
- c) garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e del contenuto della segnalazione;
- d) garantire forme di tutela a colui che effettua la segnalazione, tra cui il divieto di ritorsioni nel rapporto di lavoro;
- e) fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, al contenuto, al destinatario e alle modalità di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento;
- f) regolamentare il processo di gestione della segnalazione definendo i ruoli e le responsabilità.

Il soggetto individuato quale gestore della segnalazione è l’Organismo di Vigilanza della Società (il “Gestore”), che, ai fini della presente Procedura, è il soggetto autorizzato a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni.

Al fine di garantire l’imparzialità, l’autonomia e l’indipendenza della gestione delle segnalazioni, la Società disciplina espressamente le ipotesi di conflitto di interessi in cui il

	PROCEDURA PAESE	PROCEDURA
Arg.:	Procedura <i>whistleblowing</i>	
Titolo:	Procedura <i>whistleblowing</i>	Agg. 19/02/2026

Gestore possa trovarsi, in conformità alle Linee Guida ANAC.

In particolare, si configura una situazione di conflitto di interessi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, qualora il Gestore:

- g) coincida con la persona segnalante;
- h) coincida con la persona segnalata o comunque coinvolta o interessata dalla segnalazione;
- i) versi in una delle situazioni di conflitto, anche potenziale, previste dall'art. 51 c.p.c. o dagli artt. 6 e 7 del d.P.R. n. 62/2013.

In tali ipotesi, il Gestore è tenuto ad astenersi dalla gestione della segnalazione.

In caso di conflitto di interessi del Gestore, la gestione della segnalazione è affidata al Collegio Sindacale, quale soggetto sostitutivo, che opera nel rispetto dei medesimi requisiti di autonomia, indipendenza e riservatezza previsti dalla normativa *whistleblowing*.

Qualora il Collegio Sindacale o uno dei suoi componenti versi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica segnalazione, il componente interessato è tenuto ad **astenersi** dalla relativa istruttoria e deliberazione, restando la gestione affidata ai restanti membri non in conflitto.

Resta ferma la necessità che la gestione della segnalazione, anche nei casi di sostituzione o astensione, avvenga nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing* e dalla presente Procedura.

AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

La presente Procedura si applica a Carmila Italia S.r.l. (di seguito la “**Società**”) e ha come destinatari i soggetti interni (ad es. i dipendenti), nonché i soggetti esterni (ad es. i fornitori).

A titolo esemplificativo, si riportano tra i soggetti destinatari:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa per la Società;
- Liberi professionisti consulenti e fornitori che prestano la propria attività per la Società;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- Azionisti della Società (persone fisiche).

	PROCEDURA PAESE	PROCEDURA
Arg.:	Procedura <i>whistleblowing</i>	
Titolo:	Procedura <i>whistleblowing</i>	Agg. 19/02/2026

La Procedura si applica sia per la gestione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* sia per la gestione delle segnalazioni ordinarie, per quest'ultime tuttavia trova applicazione un diverso regime in relazione alla previsione delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*.

I Destinatari sono invitati ad utilizzare esclusivamente i canali di segnalazione appositamente istituiti dalla Società (*infra*). In ogni caso, la Società assicura la riservatezza dell'identità del Segnalante e la protezione dei dati di tutti gli interessati.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi degli articoli 2 e 3 del Decreto *Whistleblowing*, per i soggetti del settore privato che nell'ultimo anno solare non hanno raggiunto una media di almeno 50 lavoratori subordinati, quali la Società, le violazioni oggetto di segnalazioni si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001,
- (ii) violazioni dei modelli adottati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Ai sensi dell'art. 1 del Decreto *Whistleblowing*, le disposizioni in esso contenute non si applicano: (i) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante; (ii) alle segnalazioni di violazioni già disciplinate dagli atti nazionali o dell'Unione Europea indicati nel Decreto *Whistleblowing* ovvero nella Direttiva (UE) n. 2019/1937 ("**Direttiva Whistleblowing**"); (iii) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Restano comunque salve le tutele relative alle segnalazioni, effettuate in buona fede, aventi ad oggetto la violazione dei principi etici della Società.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il segnalante delle segnalazioni ordinarie è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- b) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- d) gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;

	PROCEDURA PAESE	PROCEDURA
Arg.:	Procedura <i>whistleblowing</i>	
Titolo:	Procedura <i>whistleblowing</i>	Agg. 19/02/2026

- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione ordinaria sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto dalla regolamentazione interna.

In caso di ricezione di segnalazioni anonime non sono applicabili le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 sino a quando il segnalante rimane anonimo. Invero, il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il Decreto *Whistleblowing* garantisce a fronte di misure ritorsive.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura di segnalazione. Resta inteso che potranno, invece, essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dalla Società (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; ecc.) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione. Ciò in considerazione della circostanza che tali atti e documenti non contengono di regola riferimenti puntuali alla persona segnalante, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, co. 5, del Decreto *Whistleblowing*, ai sensi del quale, quando la contestazione disciplinare "*sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità*".

LINEA DI SEGNALAZIONE - MODALITÀ

La Società ha predisposto un sistema dedicato alla raccolta delle segnalazioni nell'ambito della presente Procedura, che prevede le seguenti modalità di invio, tutte accessibili tramite la piattaforma *Mywhistleblowing* presente sul sito web della Società, nella sezione "Whistleblowing":

- a) segnalazione in forma scritta;
- b) segnalazione in forma orale attraverso sistema di messagistica vocale;
- c) richiesta di incontro con il Gestore.

Nel caso di segnalazione orale presentata durante un incontro con il Gestore:

- la segnalazione è documentata mediante dispositivo idoneo alla conservazione oppure verbalizzata, previo consenso della persona segnalante;
- la persona segnalante può verificare e rettificare il contenuto della verbalizzazione, garantendo accuratezza e completezza delle informazioni fornite.

Arg.: PROCEDURA PAESE
Procedura *whistleblowing*
Titolo: Procedura *whistleblowing*

PROCEDURA
Agg. 19/02/2026

ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

L'accertamento della segnalazione si baserà solo sui dati forniti in modo oggettivo, direttamente connessi alla segnalazione in corso e strettamente necessari all'accertamento dei presunti fatti. La descrizione dei fatti segnalati deve poter dimostrare la loro presunta origine.

Nel corso della gestione della segnalazione, il Gestore deve:

- a) rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con il segnalante;
- c) dare un corretto seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d) fornire un riscontro al segnalante.

Il processo di gestione della segnalazione è articolato come segue:

Fase 1 – Analisi Preliminare: il processo di gestione della segnalazione viene avviato nel momento in cui il Gestore viene a conoscenza della segnalazione attraverso i canali informativi sopramenzionati. Appena ricevuta la segnalazione, e comunque entro sette giorni dalla data di ricezione, il Gestore:

- (i) valuta l'eventuale presenza di situazione che possano minare l'indipendenza e l'imparzialità nella gestione della segnalazione. Alcuni esempi possono essere:
 - (A) il Gestore sia gerarchicamente o funzionalmente superiore o subordinato al segnalante o al segnalato, oppure sia il referente interno in caso di fornitori e consulenti;
 - (B) il Gestore sia il presunto responsabile della violazione;
 - (C) il Gestore abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
 - (D) il Gestore sia testimone dei fatti oggetto della segnalazione.In caso di conflitto del Gestore sarà il Collegio Sindacale a gestire la segnalazione.
- (ii) rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni;
- (iii) laddove possibile (anche nelle successive fasi), individua il segnalante.

Fase 2 – Valutazione dell'ammissibilità ai sensi del Decreto *Whistleblowing*: a seguito della Fase 1, il Gestore effettua una prima valutazione relativa alla pertinenza ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, all'esito della quale può decidere di:

- (i) chiedere al segnalante ulteriori informazioni/integrazioni specialmente se quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, oppure

	PROCEDURA PAESE	PROCEDURA
Arg.:	Procedura <i>whistleblowing</i>	
Titolo:	Procedura <i>whistleblowing</i>	Agg. 19/02/2026

(ii) considerare come inammissibile la segnalazione e procedere con un'archiviazione preliminare. Ciò si verifica per:

- (a) mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- (b) manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- (c) esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione al Gestore;
- (d) produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni nonostante la richiesta di cui al punto (i);
- (e) in caso di segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, se inquadrata come segnalazione ordinaria, per altre tematiche riguardanti l'attività della Società e, informa le competenti funzioni aziendali e la segnalazione verrà gestita secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti;

(iii) considerare come ammissibile la segnalazione e procedere con l'Istruttoria nel merito in presenza di una segnalazione rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.

Fase 3 – Istruttoria nel merito: il Gestore, a seguito della Fase 2, una volta valutata la pertinenza della segnalazione rispetto al Decreto *Whistleblowing*, procede con l'attività di indagine e di analisi del merito, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali e/o tramite l'ausilio di consulenti nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza (secondo le previsioni dell'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*). In particolare, per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici aziendali, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Fase 4 – Conclusione dell'Istruttoria: terminata l'attività della Fase 3, il Gestore entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della segnalazione, deve formalizzare gli esiti degli accertamenti svolti in un apposito documento.

Il Gestore procede a:

- (i) comunicare l'esito, tramite una relazione scritta, dettagliando l'attività svolta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale:
 - (A) in caso di esito negativo, archiviando con adeguata motivazione l'indagine se rilevante ed inquadrata come segnalazione ordinaria. Per altre tematiche riguardanti l'attività della Società, informa le competenti funzioni aziendali e viene gestita secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti;

	PROCEDURA PAESE	PROCEDURA
Arg.:	Procedura <i>whistleblowing</i>	
Titolo:	Procedura <i>whistleblowing</i>	Agg. 19/02/2026

- (B) in caso di esito positivo quindi alla presenza di *fumus* sulla fondatezza della segnalazione informa immediatamente gli organi preposti interni sulla base delle specifiche competenze.

In caso di conflitto d'interessi con un membro del Consiglio di Amministrazione il Gestore provvederà ad informare solo un membro del Comitato Etico del gruppo Carmila.

(ii) a fornire il seguente riscontro al segnalante:

- (A) l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- (B) l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- (C) l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. In tale ultimo, caso provvederà a comunicare al segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

L'OdV può decidere, se la segnalazione è rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, di svolgere ulteriori approfondimenti e valutazioni indipendenti anche mediante l'utilizzo del proprio *budget*.

Fase 5 – Monitoraggio e azioni successive: se dalla Fase 4 dovessero emergere azioni correttive sul sistema di controllo interno, è responsabilità del *management* delle aree/processi oggetto di verifica redigere un piano delle azioni correttive per la risoluzione delle criticità rilevate.

Le funzioni preposte e/o l'OdV della Società, per quanto di sua competenza, monitora il relativo stato di attuazione delle azioni correttive attraverso "*follow-up*".

FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

L'identità del segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate durante tutte le fasi del processo di gestione della segnalazione. Tali informazioni sono tutelate in tutte le fasi descritte dalla presente Procedura nei paragrafi che precedono.

Solo le persone 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 Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 possono conoscere l'identità del segnalante (v. allegato 1 per l'autorizzazione al trattamento).

Pertanto, la stessa non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante.

Qualora la segnalazione venga ricevuta, per errore, da un soggetto diverso dal Gestore della segnalazione, il primo dovrà trasmetterla al secondo entro 7 giorni, in conformità all'art. 4, co. 6, Decreto *Whistleblowing*, nel rispetto della riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione.

PROCEDURA PAESE
Arg.: Procedura *whistleblowing*
Titolo: Procedura *whistleblowing*

PROCEDURA

Agg. 19/02/2026

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive. In tale ipotesi, il segnalante deve fornire il proprio consenso. Peraltro, ad esso deve essere sempre dato corretto avviso delle ragioni della rivelazione dei dati riservati mediante comunicazione scritta.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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. In tale ipotesi, l'identità del segnalante può essere rilevata solo in presenza del suo consenso.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio.

L'identità del segnalante sarà rivelata all'Autorità Giudiziaria nel caso in cui si ritenga di portare a conoscenza della stessa il contenuto della segnalazione.

PROCEDURA PAESE
Arg.: Procedura *whistleblowing*
Titolo: Procedura *whistleblowing*

PROCEDURA

Agg. 19/02/2026

RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il *whistleblower* deve agire in maniera disinteressata e in buona fede.

La presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

In particolare, le tutele di cui al precedente paragrafo della presente Procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero nell'ipotesi di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare.

È ugualmente fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, l'abuso della presente *policy*, quale la segnalazione manifestamente opportunistica e/o compiuta al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura.

DIVIETO DI COMPORAMENTI RITORSIVI

Al fine di incoraggiare il destinatario a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, la Società garantisce la *privacy* necessaria al segnalante al fine di preservarlo da eventuali ritorsioni interne o atti discriminatori.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e che tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione siano tenuti a tutelarne la riservatezza, ad esclusione dei casi di seguito indicati:

- a) qualora sia configurabile una responsabilità del segnalante a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale;
- b) qualora il segnalante incorra in responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

È vietata qualsivoglia azione ritorsiva o comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono, ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, a titolo esemplificativo:

- 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.

	PROCEDURA PAESE	PROCEDURA
Arg.:	Procedura <i>whistleblowing</i>	
Titolo:	Procedura <i>whistleblowing</i>	Agg. 19/02/2026

Le suddette tutele valgono esclusivamente per le Segnalazioni rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*. Per le Segnalazioni non rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* troveranno applicazioni i principi generali di cui al paragrafo 4 della Procedura.

Inoltre, sono tutelati da eventuali comportamenti ritorsivi le seguenti figure:

- a) **Facilitatore**, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- b) **Persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- c) **Colleghi di lavoro del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- d) **Enti di proprietà** (ad es. fornitori) - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.
- e) **Enti presso i quali il segnalante** (ad es. fornitori), denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.
- f) **Enti** (ad es. fornitori) che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE

La Società intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione della Procedura tramite iniziative di formazione a tutto il personale sulle finalità dell'istituto e sul suo utilizzo, sui relativi diritti e obblighi, sulle conseguenze degli abusi nel suo utilizzo, nonché sui risultati che l'attuazione della disciplina *whistleblowing* ha prodotto.

Al fine di garantire la corretta gestione delle segnalazioni, la Società deve svolgere idonei corsi di formazione sul tema.

PROCEDURA PAESE
Arg.: Procedura *whistleblowing*
Titolo: Procedura *whistleblowing*

PROCEDURA

Agg. 19/02/2026

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati è effettuato da Carmila Italia S.r.l. nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusi la normativa in materia di protezione dei dati personali, tra cui il Reg. UE n. 2016/679 (di seguito anche “GDPR”) nonché la normativa nazionale applicabile, comprensiva del D. Lgs. 196/2003 modificato e aggiornato dal D. Lgs. 101/2018 (di seguito “Codice Privacy”), ed in conformità con la specifica informativa privacy resa agli interessati e pubblicata sul sito e/o sulla piattaforma.

Tutti i dati personali (del segnalante, laddove la segnalazione sia nominativa, del segnalato e di qualunque altra persona fisica coinvolta compreso il facilitatore) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero strettamente necessari ad accertare e verificare la fondatezza o meno della segnalazione saranno cancellati o resi anonimi.

SISTEMA DISCIPLINARE

In linea con le previsioni del D. Lgs. n. 24/2023, la Società provvederà a sanzionare ogni comportamento illecito ascrivibile al personale della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica di Segnalazioni, condotte ai sensi del presente strumento normativo, al fine di impedire eventuali condotte che violino la legge e/o la presente Procedura da parte del medesimo personale della Società.

I provvedimenti disciplinari, come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, saranno proporzionati all’entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, la Società adotterà delle sanzioni quando:

- a) accerta che siano state commesse ritorsioni o 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’art. 12 del Decreto *Whistleblowing*;
- b) accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- c) nel caso di cui all’art. 16, comma 3, ossia quando, salvo quanto previsto dall’art. 20 del Decreto *Whistleblowing*, è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati 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.