

**Gruppo Illy SPA**



---

**Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing**

---

<b>Revisione</b>	<b>Descrizione e motivo della revisione</b>			
<b>0</b>	Prima edizione (19/12/2023)			
	<b>Nome</b>	<b>Funzione</b>	<b>Data</b>	<b>Firma</b>
<b>Elaborata da:</b>	Roberta Castelli	CFO		
<b>Approvata da:</b>	Consiglio di Amministrazione		19.12.2023	

## Indice

<b>1</b>	<b>OBIETTIVO E SCOPO .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>I SEGNALANTI – CHI PUÒ SEGNALARE.....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>L’OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI – COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO .....</b>	<b>6</b>
	<b>4.1. Elementi della Segnalazione .....</b>	<b>6</b>
	<b>4.2. Segnalazioni escluse dall’ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing .....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....</b>	<b>7</b>
	<b>5.1. Portale Informatico – Segnalazione in forma scritta e/o orale.....</b>	<b>7</b>
	<b>5.2. Incontro diretto.....</b>	<b>7</b>
	<b>5.3. Segnalazioni whistleblowing pervenute a soggetto diverso dal Gestore.....</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>GESTIONE DEL CANALE INTERNO .....</b>	<b>8</b>
	<b>6.1. Il Gestore delle Segnalazioni .....</b>	<b>8</b>
	<b>6.2. Gestione delle Segnalazioni whistleblowing .....</b>	<b>8</b>
	<b>6.3. Archiviazione della documentazione .....</b>	<b>10</b>
	<b>6.4. Gestione delle Segnalazioni Ordinarie .....</b>	<b>10</b>
<b>7</b>	<b>LE TUTELE DEI SOGGETTI PROTETTI .....</b>	<b>10</b>
	<b>7.1. Condizioni per beneficiare delle tutele del Decreto Whistleblowing .....</b>	<b>10</b>
	<b>7.2. La tutela della riservatezza.....</b>	<b>11</b>
	<b>7.3. Il divieto di Ritorsione.....</b>	<b>11</b>
	<b>7.4. Limitazioni della tutela dei Soggetti Protetti .....</b>	<b>12</b>
<b>8</b>	<b>FLUSSI INFORMATIVI TRA GESTORE E ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>12</b>
<b>9</b>	<b>TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....</b>	<b>12</b>
<b>10</b>	<b>CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>13</b>
<b>11</b>	<b>FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....</b>	<b>13</b>
<b>12</b>	<b>APPROVAZIONE, REVISIONE E DIVULGAZIONE .....</b>	<b>13</b>
<b>A.</b>	<b>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>14</b>
<b>B.</b>	<b>MISURE RITORSIVE .....</b>	<b>15</b>

## 1 OBIETTIVO E SCOPO

Gruppo Illy S.p.A. (di seguito “Gruppo Illy” o la “Società”) si impegna a condurre le proprie attività di business nel pieno rispetto dei più alti standard di onestà, integrità e trasparenza. A tal fine, tutti i soggetti interessati devono poter segnalare eventuali illeciti commessi nell’ambito delle attività svolte da o in nome e per conto di Gruppo Illy.

Gruppo Illy ha pertanto messo a disposizione dei Segnalanti un canale di segnalazione interno che garantisce la riservatezza del contenuto della Segnalazione nonché l’identità dei Segnalanti stessi.

Gruppo Illy indagherà su segnalazioni relative a presunti illeciti nell’organizzazione e farà in modo che nessun soggetto sia discriminato o subisca ritorsioni a causa della propria segnalazione.

La presente procedura di gestione delle segnalazioni c.d. “whistleblowing” (di seguito, la “Procedura”), adottata in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, “Decreto Whistleblowing”) e alla Direttiva (UE) 2019/1937 sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e sulle disposizioni in materia di tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto nazionale, ha lo scopo di disciplinare la gestione delle segnalazioni, di regolamentare il canale di segnalazione attivato e il relativo funzionamento, nonché definire l’oggetto delle segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing ed illustrare le misure di tutela ivi previste.

## 2 DEFINIZIONI

Ai fini della presente Procedura i termini e le espressioni qui di seguito elencati hanno il significato indicato a fianco di ciascuno di essi.

- **Contesto Lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dell’organizzazione aziendale di Gruppo Illy, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile;
- **Gestore della Segnalazione o Gestore:** il soggetto, individuato da Gruppo Illy, competente per la gestione delle Segnalazioni whistleblowing. Il Gestore della Segnalazione è individuato in un comitato dotato di autonomia e indipendenza, soggetto ad obblighi di riservatezza in merito al contenuto delle Segnalazioni;
- **Informazioni sulle Violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui il Segnalante intrattiene un rapporto giuridico nell’ambito del Contesto Lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l’organismo istituito da Gruppo Illy ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello 231 adottato da Gruppo Illy nonché al relativo aggiornamento;
- **Persona Coinvolta o Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione Interna come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata;
- **Portale Informatico o Portale:** il canale interno di segnalazione informatico di Gruppo Illy, dedicato alla trasmissione e gestione delle Segnalazioni Interne;
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione o della denuncia all’autorità giudiziaria o

contabile e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto da intendersi come danno ingiustificato.

- **Riscontro:** comunicazione al Segnalante di informazioni relative al Seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la Segnalazione o la denuncia all’Autorità Giudiziaria o contabile di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell’ambito del Contesto Lavorativo (si veda il successivo paragrafo 3 della presente Procedura);
- **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di Informazioni sulle Violazioni;
- **Segnalazione Anonima:** la Segnalazione da cui non è possibile ricavare l’identità del Segnalante. Tale Segnalazione è gestita da Gruppo Illy secondo le modalità previste dal paragrafo 6.2;
- **Segnalazione Ordinaria:** le Segnalazioni Ordinarie sono una categoria residuale che consente di gestire segnalazioni non ricomprese nell’ambito di applicazione oggettivo e soggettivo del Decreto Whistleblowing ma la cui analisi può essere ritenuta utile dal Gestore, ad esempio per l’individuazione di azioni di miglioramento su processi aziendali. Vi rientrano altresì le Segnalazioni ritenute improcedibili e/o inammissibili da parte del Gestore;
- **Seguito:** l’azione intrapresa dal Gestore per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **Soggetti Protetti:** soggetti ai quali sono estese le tutele previste dal Decreto Whistleblowing; rientrano in tale categoria:
  - il Segnalante;
  - il c.d. Facilitatore, ossia la persona fisica che fornisce assistenza al Segnalante per l’effettuazione della Segnalazione, operante all’interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
  - le persone del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante ovvero legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
  - i colleghi di lavoro del Segnalante e che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo dello stesso e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
  - gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo delle predette persone;
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l’interesse pubblico o l’integrità di Gruppo Illy. In particolare, con riferimento a Gruppo Illy, le Violazioni consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione.

### 3 I SEGNALANTI – CHI PUÒ SEGNALARE

Possono effettuare Segnalazioni:

- lavoratori subordinati di Gruppo Illy;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa per conto o in favore di Gruppo Illy;
- coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con Gruppo Illy (es. fornitori), liberi professionisti (es. avvocati, commercialisti, notai, etc.) e i consulenti che prestano la propria attività presso Gruppo Illy;

- volontari, stagisti e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che svolgono la propria attività presso Gruppo Illy;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate, in via di mero fatto, presso Gruppo Illy;
- chiunque segnali Informazioni sulle Violazioni acquisite: (i) nell'ambito di un rapporto di lavoro con Gruppo Illy nel frattempo terminato, purché le Informazioni sulle Violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso; (ii) durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali, nel caso in cui il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato; (iii) durante lo svolgimento del periodo di prova presso Gruppo Illy.

## 4 L'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI – COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO

Possono formare oggetto di Segnalazione le Violazioni così come definite nel paragrafo 2.

A titolo esemplificativo, possono essere segnalati fatti riconducibili a:

- corruzione, dazione di denaro, beni o altra utilità a Pubblici Ufficiali;
- situazioni di conflitti di interesse con fornitori o consulenti e/o collaboratori esterni a Gruppo Illy;
- riciclaggio di denaro;
- irregolarità o situazioni sospette relative a omaggi, donazioni o sponsorizzazioni;
- violazioni delle policy e/o delle procedure aziendali.

### 4.1. Elementi della Segnalazione

Ai fini dell'ammissibilità della Segnalazione quest'ultima deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- **oggetto:** una chiara descrizione dei fatti oggetto della Violazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo della stessa (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo, ecc.) e, ove presenti, anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto;
- **Segnalato e altri soggetti coinvolti:** le generalità o qualsiasi altro elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito.

Inoltre, il Segnalante potrà:

- indicare eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- inviare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione o che possa confermare la fondatezza dei fatti narrati;
- indicare ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Nei limiti consentiti dalla legge e dal Portale, le Segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima.

### 4.2. Segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing

Le Segnalazioni Ordinarie, che esulano dal perimetro di applicazione del Decreto Whistleblowing ed alle quali, pertanto, non consentono l'applicazione delle misure di tutela previste dal paragrafo 7.

Rientrano tra le Segnalazioni escluse:

- rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale del Segnalante, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione (a titolo esemplificativo, le segnalazioni in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014), nonché 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.

## 5 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Il canale di segnalazione interna predisposto da Gruppo Illy è così costituito:

### 5.1. Portale Informatico – Segnalazione in forma scritta e/o orale

Il Portale Informatico dedicato garantisce la sicurezza e la protezione dei dati dell'identità del Segnalante attraverso un sistema di criptazione delle comunicazioni, nonché la riservatezza della Persona Coinvolta, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, in linea con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing<sup>1</sup>.

Per effettuare una Segnalazione tramite Portale informatico, il Segnalante dovrà accedere al Portale, il cui *link* di accesso è il seguente:

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

Il Portale Informatico permette di effettuare la Segnalazione anche in forma orale tramite un sistema di messaggistica vocale gestito dal provider esterno, che provvede alla morfizzazione della voce in modo tale da renderla irriconoscibile. Il Segnalante potrà riascoltare la registrazione, inviarla o cancellarla e registrarne una nuova versione.

### 5.2. Incontro diretto

Il Segnalante ha la possibilità di richiedere un incontro diretto, fisico o virtuale, con il Gestore della Segnalazione al fine di comunicargli direttamente l'oggetto della Segnalazione. Il Gestore può, in tal caso, delegare uno o più componenti a parteciparvi presso i locali individuati dal Gestore stesso al fine di tutelare la riservatezza del Segnalante.

La richiesta di suddetto incontro viene inoltrata tramite apposita e-mail all'indirizzo: [incontrodirettogruppoilly@gmail.com](mailto:incontrodirettogruppoilly@gmail.com)

---

<sup>1</sup> Il Portale Informatico è messo a disposizione da una società esterna specializzata in *software* per le segnalazioni interne alle aziende. I dati non vengono pertanto trasferiti, né gestiti tramite i server interni di Gruppo Illy, garantendo adeguata tracciabilità e protezione dei dati.

Ricevuta la richiesta, il Gestore è tenuto a fissare l'incontro entro un periodo di tempo ragionevole.

Il Gestore supporta il Segnalante nel riportare il contenuto della Segnalazione all'interno del Portale Informatico ed avvia il processo di verifica come descritto al successivo paragrafo 6.2.

### **5.3. Segnalazioni whistleblowing pervenute a soggetto diverso dal Gestore**

La Segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Gestore deve essere inoltrata dal ricevente al Gestore al seguente indirizzo e-mail [richiestawbgi@gmail.com](mailto:richiestawbgi@gmail.com) entro sette giorni dal suo ricevimento, assicurando la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle Persone Coinvolte, dando altresì contestuale notizia della trasmissione al Segnalante, laddove possibile.

Il Gestore, ricevuta la Segnalazione dal ricevente, provvederà a riportare il contenuto della Segnalazione nel Portale Informatico e avvierà il processo di verifica come descritto al successivo paragrafo 6.2.

## **6 GESTIONE DEL CANALE INTERNO**

### **6.1. Il Gestore delle Segnalazioni**

Tutte le Segnalazioni inviate per il tramite del canale interno di cui al paragrafo 5 sono indirizzate, ricevute ed esaminate dal **Gestore della Segnalazione di Gruppo Illy**.

Il Gestore della Segnalazione è individuato in uno **Studio legale esterno**, lo Studio Associato – Consulenza legale e tributaria KPMG (di seguito, lo “Studio KPMG”), i cui professionisti sono dotati di autonomia e indipendenza, soggetti agli obblighi di riservatezza in merito al contenuto delle Segnalazioni.

Lo Studio KPMG è composto da soggetti aventi competenze in materia legale, di organizzazione del personale e di processi aziendali.

### **6.2. Gestione delle Segnalazioni whistleblowing**

#### **A. RICEZIONE**

Ricevuta la Segnalazione, il Gestore, entro sette giorni dalla data di ricevimento, invia l'avviso di ricevimento della Segnalazione al Segnalante tramite il Portale.

#### **B. VERIFICA DELLA PROCEDIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE**

Il Gestore provvede a verificare:

- che il Segnalante sia legittimato ad inoltrare una Segnalazione in quanto rientrante tra i soggetti indicati al paragrafo 3;
- che l'oggetto della Segnalazione sia afferente alle Violazioni così come definite al paragrafo 2.

Laddove tale verifica abbia esito negativo, la Segnalazione verrà archiviata previa comunicazione al Segnalante. La decisione in merito all'archiviazione è adeguatamente motivata.

### **C. VERIFICA DELL'AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE**

Accertata la procedibilità della Segnalazione, il Gestore provvede a verificare che la Segnalazione contenga gli elementi definiti al paragrafo 4.1.

Nel caso in cui la Segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il Gestore può richiedere ulteriori elementi al Segnalante attraverso il Portale, ovvero anche di persona se il Segnalante ha richiesto un incontro diretto.

Il Gestore archivia la Segnalazione, poiché inammissibile, motivandone adeguatamente la decisione, nei seguenti casi:

- mancato riscontro alle richieste di integrazioni del Gestore entro 20 giorni o nel caso in cui le informazioni fornite non fossero sufficienti a rispettare i requisiti di cui al paragrafo 4.1.;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle Violazioni;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne al Gestore la comprensione;
- produzione di sola documentazione senza la Segnalazione vera e propria di Informazioni sulle Violazioni.

Resta ferma la possibilità per il Gestore, laddove ne ravvisi l'opportunità, di procedere con gli opportuni approfondimenti.

### **D. ISTRUTTORIA**

Il Gestore, verificata l'ammissibilità della Segnalazione, avvia l'indagine sui fatti o i comportamenti segnalati per valutarne la sussistenza.

Il Gestore dà diligente Seguito alla Segnalazione, mantenendo, ove possibile, l'interlocuzione con il Segnalante e richiedendo integrazioni, ove necessario.

Al fine di garantire il riconoscimento delle tutele dei Soggetti Protetti, il Gestore può richiedere al Segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti e i relativi dati identificativi.

Per lo svolgimento di eventuali ulteriori indagini che si rendessero necessarie o opportune, il Gestore potrà avvalersi del supporto delle strutture aziendali più idonee, alla luce del caso concreto, ovvero di consulenti esterni specializzati nella materia oggetto della Segnalazione. In questo caso, il Gestore trasmette alla struttura competente o al consulente esterno eventualmente coinvolti solo le informazioni necessarie, oscurando ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del Segnalante o di altra Persona Coinvolta. Sono estesi alla struttura competente o al consulente esterno i medesimi doveri di riservatezza gravanti sul Gestore.

Ove il Segnalato ne faccia espressa richiesta, il Gestore ne dispone l'audizione oppure provvede all'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. In tal caso, il Gestore è tenuto a redigere verbale dell'incontro e a sottoporlo al Segnalato per sottoscrizione.

### **E. RISCONTRO**

Il Gestore, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in assenza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, fornisce un adeguato Riscontro al Segnalante, che può avere ad oggetto:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;

- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e l'eventuale sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere o comunicazioni meramente interlocutorie, anche con riferimento allo stato di avanzamento dell'istruttoria.

## **F. ESITO**

Sulla base dei risultati dell'istruttoria, il Gestore redige un report di chiusura della Segnalazione, che può avere ad oggetto le seguenti proposte alle funzioni aziendali competenti:

- l'adozione di misure volte a superare le criticità dei processi rilevate a seguito della Segnalazione;
- azioni nei confronti del Segnalato nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata;
- azioni nei confronti del Segnalante nel caso in cui emerga che la Segnalazione sia stata fatta con dolo o in malafede.

### **6.3. Archiviazione della documentazione**

Il Gestore assicura che tutte le fasi dell'attività di istruttoria siano sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione interna e delle attività espletate (i.e. verbali di audizione ecc.) al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla Segnalazione.

L'accesso all'archivio e la consultazione della documentazione digitale o cartacea sono consentiti esclusivamente al Gestore della Segnalazione, i cui componenti sono gli unici legittimati al possesso delle relative chiavi e/o password.

### **6.4. Gestione delle Segnalazioni Ordinarie**

Le Segnalazioni Ordinarie saranno gestite ed analizzate secondo le modalità in precedenza indicate nel paragrafo 6.2.

## **7 LE TUTELE DEI SOGGETTI PROTETTI**

Gruppo Illy opera in modo da garantire i Soggetti Protetti contro qualsiasi forma di Ritorsione, assicurando altresì riservatezza dell'identità di tali soggetti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Gruppo Illy.

### **7.1. Condizioni per beneficiare delle tutele del Decreto Whistleblowing**

Affinché i Soggetti Protetti possano beneficiare del regime di protezione previsto dal Decreto Whistleblowing, è necessario che ricorrano le seguenti condizioni:

- che il Segnalante, al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, abbia "fondato motivo" di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni siano vere e che le Violazioni rientrino tra quelle segnalabili ai sensi del paragrafo 2 della presente Procedura;
- che la Segnalazione sia effettuata secondo le procedure relative all'utilizzo del canale di segnalazione interno.

## 7.2. La tutela della riservatezza

Gruppo Illy garantisce la riservatezza dell'identità dei Soggetti Protetti, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato Seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a soggetti diversi dal Gestore, espressamente autorizzato a trattare tali dati.

Nell'ambito dei procedimenti disciplinari, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato, 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, il Gestore trasmette al Segnalante un avviso mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. La possibilità di rivelare l'identità del Segnalante, con il suo consenso e previa comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione, è riconosciuta anche nell'ambito delle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione della identità del Segnalante e delle informazioni relative alla Segnalazione è indispensabile ai fini della difesa del Segnalato.

La tutela della riservatezza non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di Organi di Controllo esterno a Gruppo Illy e/o di Autorità indipendenti originatisi a seguito della Segnalazione stessa.

Al di fuori dei casi sopra previsti, la violazione dell'obbligo di riservatezza a tutela dei Soggetti Protetti comporta l'applicazione di provvedimenti disciplinari ai sensi del sistema disciplinare come previsto dal Modello 231.

## 7.3. Il divieto di Ritorsione

Gruppo Illy vieta e sanziona le Ritorsioni nei confronti dei Soggetti Protetti.

In particolare, le Ritorsioni nonché le condotte idonee ad ostacolare l'effettuazione di una Segnalazione, sono sanzionabili disciplinarmente ai sensi del sistema disciplinare come previsto all'interno del Modello 231 adottato da Gruppo Illy.

A tutela dei Soggetti Protetti:

- A.** il licenziamento ritorsivo dei Soggetti Protetti è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva adottata nei confronti dei Soggetti Protetti che possa provocare agli stessi un danno "ingiusto";
- B.** in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra Ritorsione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. Gruppo Illy ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla Segnalazione.

A presidio delle forme di tutela di cui al presente paragrafo, i Soggetti Protetti possono comunicare all'ANAC le Ritorsioni che ritengano di aver subito.

In caso di Segnalazioni Anonime, laddove il Segnalante venga successivamente identificato e abbia subito Ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste dalla presente Procedura.

#### **7.4. Limitazioni della tutela dei Soggetti Protetti**

Nel caso in cui:

- sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- sia accertata la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave;

le tutele previste dal Decreto Whistleblowing potranno non essere applicate al Segnalante, al quale potrà essere irrogata una sanzione disciplinare.

Non è, peraltro, esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione o alla denuncia all'autorità giudiziaria, che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

### **8 FLUSSI INFORMATIVI TRA GESTORE E ORGANISMO DI VIGILANZA**

Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto Whistleblowing e dalle procedure aziendali applicabili, la ricezione delle Segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello 231 e/o comportamenti illeciti integranti le fattispecie di reato presupposto del D.Lgs. n. 231/2001, anche potenziali, sono comunicate tempestivamente dal Gestore all'Organismo di Vigilanza di Gruppo Illy.

Nel caso in cui la Segnalazione, una volta analizzata, risulti aver prodotto effettivamente una Violazione, il Gestore provvede a darne tempestiva informativa *ad hoc* all'OdV.

Qualora l'OdV riceva una Segnalazione provvederà ad inoltrarle al Gestore entro 7 (sette) giorni dal loro ricevimento, dando altresì contestuale notizia della trasmissione al Segnalante ove possibile.

### **9 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della normativa privacy, coerentemente con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti della Persona coinvolta ed il diritto alla riservatezza dell'identità del Segnalante e mettendo in atto misure le tecniche e organizzative previste nella presente procedura adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità alla normativa vigente. L'identità del Segnalante e ogni altra informazione da cui si possa evincere, direttamente o indirettamente, la sua identità non potranno essere comunicate, senza esplicito consenso del Segnalante, a soggetti diversi dal Gestore, espressamente autorizzato al trattamento di tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, comma 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (o 'GDPR') e dell'art. 2-quaterdecies del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Nel caso in cui vengano accidentalmente raccolti dati personali manifestamente non utili per il trattamento di una specifica Segnalazione, il Gestore provvederà alla loro immediata cancellazione. Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## **10 CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Le Segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate, a cura del Gestore, per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione o per il diverso termine di conservazione previsto *ex lege*. La decorrenza dei termini di conservazione discende dall'esito finale della Segnalazione (i.e. archiviazione, risultanze dell'istruttoria etc.).

## **11 FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

Gruppo Illy promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale e dei soggetti esterni per divulgare le finalità dell'istituto del whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo (quali, ad esempio, comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter, portale intranet, etc.).

Le informazioni afferenti all'utilizzo dei canali di Segnalazione e alla loro gestione sono pubblicati sul sito internet di Gruppo Illy in un'apposita sezione "whistleblowing".

## **12 APPROVAZIONE, REVISIONE E DIVULGAZIONE**

La presente Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Gruppo Illy.

Eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie od anche solo opportune in ragione di evoluzioni normative e/o giurisprudenziali o di allineamento con le *best practice* e con le linee guida ANAC o in relazione ad azioni di monitoraggio intraprese o sopravvenute esigenze organizzative potranno essere proposte dalle funzioni aziendali competenti o dal Consiglio di Amministrazione, cui compete l'approvazione finale.

## ALLEGATO I

### A. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

#### *Normativa interna*

- Codice Etico di Gruppo Illy S.p.A.;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e relativi allegati di Gruppo Illy (di seguito, il “Modello 231”).

#### *Normativa esterna*

- 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;
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in 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;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii., relativo alla disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- Decreto Legislativo n. 30 giugno 2003, n. 196: Codice in materia di protezione dei dati personali;
- Regolamento Europeo 2016/679 (“GDPR”) 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);
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del 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;
- Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51, recante attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio;
- Linee Guida emanate dall’ANAC ai sensi dell’art. 10 del Decreto Whistleblowing in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Guida operativa per gli enti privati emanata da Confindustria il 27 ottobre 2023.

## **B. MISURE RITORSIIVE**

Ai sensi del Decreto Whistleblowing, costituiscono ritorsioni, a titolo meramente esemplificativo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.