GESTIONE SEGNALAZIONI

Iter di emissione			
Redatto da		**Data**	**Firma**
Alberto Leone	Comitato Guida	30/09/2026	
Visto da		**Data**	**Firma**
Alberto Leone	Comitato Guida	30/09/2026	
Cristina Maverna	Comitato Guida	30/09/2026	
Gianluca Rossetti	H&S	30/09/2026	
Verificato a approvato da		**Data**	**Firma**
Alessandro Parravicini	Amministratore Delegato	30/09/2026	

Aggiornamenti e Revisioni		
Revisione n.	**Oggetto**	**Data**
00	Prima emissione	04/12/2023
01	Seconda emissione per integrazione con ISO 45001	05/08/2024
02	Terza emissione per integrazione con UNI/PdR 192:2026 (Sistema di Gestione per la conciliazione vita familiare-lavoro), FAQ Accredia UNI/PdR 125 ed. 2026 e D.Lgs. 96/2026 (trasparenza retributiva)	30/09/2026

Sommario

1. SCOPO 3

2. AMBITO DI APPLICAZIONE 4

3. RIFERIMENTI, TERMINI E CONDIZIONI 4

4. PROCESSO 6

4.1 PREMESSA 6
4.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 7
4.2.1 Segnalazione in ambito Parità di Genere e Conciliazione vita familiare-lavoro (UNI/PdR 125:2022 – UNI/PdR 192:2026) 7
4.2.1.1 Segnalazione da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici 7
4.2.1.2 Segnalazione da parte di Terzi 8
4.2.2 Segnalazione in ambito Salute e Sicurezza 9
4.2.2.1 Segnalazione da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici 9
4.2.2.2 Segnalazione da parte di Terzi 10
4.2.3 Segnalazione per violazioni non rientranti nei precedenti ambiti (D.Lgs. 24/2023) 10
4.2.3.1 Segnalazione da parte dei lavoratori 10
4.2.3.2 Segnalazione da parte di terzi 11
4.3 ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 11
4.3.1 Segnalazione in ambito Parità di Genere e Conciliazione vita familiare-lavoro (UNI/PdR 125:2022 – UNI/PdR 192:2026) 11
4.3.1.1 Modalità operative 11
4.3.2 Segnalazione in ambito Salute e Sicurezza 12
4.3.2.1 Modalità operative 12
4.3.3 Segnalazione per violazioni non rientranti nei precedenti ambiti (D.Lgs. 24/2023) 12
4.3.3.1 Modalità operative 12

5. CONDIZIONI E PRESUPPOSTI PER POTER EFFETTUARE SEGNALAZIONI ESTERNE PER VIOLAZIONI RIENTRANTI NEGLI AMBITI DEL D.LGS. 24/2023 13

6. TUTELE 14

6.1 DIVIETO DI RITORSIONE PER SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI IN AMBITO PARITÀ DI GENERE E CONCILIAZIONE VITA FAMILIARE-LAVORO (UNI/PDR 125:2022 – UNI/PDR 192:2026) 14
6.2 DIVIETO DI RITORSIONE PER SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI IN AMBITO SALUTE E SICUREZZA (ISO 45001) 14
6.3 DIVIETO DI RITORSIONE PER SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI RIENTRANTI NEGLI AMBITI DEL D.LGS. 24/2023 14
6.4 RISERVATEZZA DELLE SEGNALAZIONI E IDENTITÀ DEL SEGNALANTE – UTILIZZIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI RIENTRANTI NEGLI AMBITI DEL D.LGS. 24/2023 AI FINI DISCIPLINARI 15

7. ARCHIVIAZIONE 16

1. SCOPO

Scopo della presente procedura operativa è quello di definire ruoli, responsabilità e modalità operative adottate da Brofind S.p.A. (di seguito anche la "Società" o "Brofind") per la trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. *Whistleblowing*) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al personale di Brofind e/o Terzi relative:

- a violazioni di leggi e regolamenti;
- a violazioni della Politica per la Parità di Genere e la Conciliazione vita familiare-lavoro;
- a violazioni della Politica Salute e Sicurezza;
- a violazioni del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e per la conciliazione vita familiare-lavoro;
- a violazioni del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza;
- a violazioni del sistema di regole, procedure e Policy vigenti nella Società;
- comportamenti contrari al sistema di regole interne e alle disposizioni normative che hanno messo a rischio, o avrebbero potuto mettere a rischio, la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- disparità retributive;
- a violazioni degli obblighi di trasparenza retributiva e a ritorsioni connesse all'esercizio dei diritti in materia di parità retributiva (D.Lgs. 96/2026);
- a violazioni dei diritti e delle tutele riferibili alla maternità, alla paternità, ai congedi parentali e ai carichi di cura familiare, nonché delle misure di conciliazione vita familiare-lavoro adottate dalla Società (UNI/PdR 192:2026);
- a qualsiasi atto di abuso fisico, verbale, digitale (molestia), incluse le molestie sessuali.

La procedura è anche finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina *Whistleblowing*)".
Il D.Lgs. 24/2023 prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del Segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l'istituzione di canali di Segnalazione interni all'ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del D.Lgs. n. 24/2023.

Sono escluse dal perimetro di applicazione della presente procedura le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;
- 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 dell'Unione Europea;

- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del D.Lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- reclami commerciali, per i quali si rimanda all'email italy@brofind.com;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Società (c.d. Diritti Privacy), ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, "GDPR") e del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali), per le quali si rimanda ai dati di contatto del Titolare.

Infine, lo scopo della presente procedura è altresì quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del *Whistleblowing* quale misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito, nonché di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla Segnalazione stessa.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Destinatari della Procedura sono:

- i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali di Brofind;
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti della Società, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso Brofind, che sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente procedura.

3. RIFERIMENTI, TERMINI E CONDIZIONI

Ai fini della presente procedura valgono le seguenti definizioni:

Alta Direzione	In Brofind l'Alta Direzione è rappresentata dall'Amministratore Delegato della Società.
Comitato Guida	Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione dei principi espressi e degli impegni assunti in materia di parità di genere dalla Società nella Politica Integrata (*riferimento punto 3.6 "Comitato guida" – Paragrafo 3 "Termini e definizioni" UNI/PdR 125:2022*).
Contesto lavorativo	Attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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 divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile
D.Lgs. 24/2023	Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24

Destinatario della Segnalazione	Soggetto(i) della Società che ha/hanno il compito di ricevere, analizzare e verificare le Segnalazioni. In Brofind il Destinatario della Segnalazione è il Comitato Segnalazioni.
Dipendente	Persona che svolge la propria attività lavorativa in un'unità giuridica ed è iscritta nel libro paga dell'organizzazione (Riferimento *punto 3.10 "Dipendente" – Paragrafo 3 "Termini e definizioni" UNI/PdR 125:2022*). Nel proseguo della procedura l'utilizzo del termine "dipendente" è da intendersi ai lavoratori e alle lavoratrici di Brofind.
Discriminazione	Assenza di pari opportunità e trattamento, operato in seguito a un giudizio o a una classificazione (Riferimento *punto 3.11 "Discriminazione" – Paragrafo 3 "Termini e definizioni" UNI/PdR 125:2022*).
Divulgazione pubblica	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
Facilitatore	Persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
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 la persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Molestia (molestia sessuale)	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante (Riferimento *punto 3.19 "Molestia (molestia sessuale)" – Paragrafo 3 "Termini e definizioni" UNI/PdR 125:2022*).
Parità di Genere	Parità di genere tra sessi (*Riferimento punto 3.20 "Parità di genere" – Paragrafo 3 "Termini e definizioni" UNI/PdR 125:2022*)
Persona coinvolta	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Riscontro	Comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.
Ritorsioni	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.
Segnalante	Persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato	Il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione del fatto illegittimo/irregolarità oggetto della Segnalazione.
Segnalazione	Qualsiasi informazione, da chiunque effettuata, in buona fede, in merito a reclami, illeciti, irregolarità o carenze del Sistema di Gestione

	per la Parità di Genere e per la conciliazione vita familiare-lavoro (UNI/PdR 125 e UNI/PdR 192), nonché in merito a illeciti rientranti nel paragrafo 2 della procedura "*Campo di applicazione*".
Segnalazione vietata	Segnalazione infondata, effettuata con dolo o colpa grave (ovvero fatte con lo scopo di danneggiare il soggetto Segnalato, che si rivelino successivamente infondate).
Segnalazione interna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione interna
Segnalazione esterna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione esterna dell'ANAC
Soggetto responsabile della gestione della Segnalazione	Persona o ufficio interno autonome e dedicato con personale specificamente formato per la gestione del canale di Segnalazione, ovvero soggetto esterno anch'esso autonomo e con personale specificamente format. In Brofind il "Soggetto responsabile della gestione della Segnalazione" è il Comitato Segnalazioni.
UNI/PdR 125:2022	Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni (c.d. Parità di Genere).
UNI/PdR 192:2026	Prassi di riferimento "Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro – Requisiti per il benessere delle famiglie", che definisce i requisiti di un sistema di gestione a sostegno di maternità, paternità e carichi di cura familiare, supportato da KPI (di seguito anche "UNI/PdR 192").
ISO 45001	Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato che consistono in una violazione della normativa indicata al punto 4.1.

4. PROCESSO

4.1 PREMESSA

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24/2023.
Il provvedimento, che dà attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 sul *Whistleblowing*, incide sulle disposizioni in materia di Segnalazioni già vigenti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e/o del D.Lgs. 165/2001.
Con il D.Lgs. 24/2023 il legislatore italiano ha riformato la materia raccogliendo in un unico testo normativo la disciplina in materia di *Whistleblowing*, recante disposizioni applicabili sia al settore pubblico che a quello privato.

Con riferimento ai contenuti del D.Lgs. 24/2023, limitatamente agli enti di diritto privato[1], si evidenzia quanto segue:

- la platea dei soggetti muniti del potere di effettuare Segnalazioni è particolarmente ampia e comprende i dipendenti, i lavoratori autonomi, i collaboratori esterni, coloro che svolgono tirocini retribuiti o meno, i volontari, coloro il cui rapporto di lavoro è terminato o non è ancora incominciato e tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori;

[1] Gli enti di diritto privato a cui si applica il Decreto sono: (i) quelli che "*hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori*"; (ii) quelli che, pur non avendo impiegato 50 lavoratori, rientrano nell'ambito di applicazione della normativa richiamata negli allegati del Decreto (servizi finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente); (iii) quelli che, pur non avendo impiegato 50 lavoratori e pur non rientrando nell'ambito di applicazione della normativa richiamata negli allegati del Decreto, sono destinatari del D.Lgs. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo.

- le misure di protezione a favore del Segnalante si estendono anche ai c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di Segnalazione), ai colleghi e persino ai parenti dei Segnalanti;
- il provvedimento prevede tre tipologie di canali di Segnalazione: canale interno, canale esterno e divulgazione pubblica;
- sono dettagliati i compiti del personale interno/soggetto esterno addetto a ricevere la Segnalazione e alle modalità di verifica ed analisi della stessa;
- è specificato il contenuto dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del Segnalante, che non potrà essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla Segnalazione e autorizzate ai fini *Privacy* a trattare i relativi dati;
- in caso di adozione di misure ritorsive nei confronti del Segnalante, è prevista la possibilità di darne comunicazione all'ANAC;
- l'ANAC avrà il potere di applicare sanzioni amministrative in caso di violazione delle disposizioni contenute all'interno del D.Lgs. 24/2023.

Inoltre, la Norma UNI/PdR 125:2022, alla quale Brofind ha deciso volontariamente di conformarsi, richiede al punto 6.3.2.6 "*Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro*" che l'organizzazione implementi una metodologia di Segnalazione anonima di ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali.

Analogamente, la UNI/PdR 192:2026, alla quale Brofind ha deciso volontariamente di conformarsi, richiede che siano analizzati gli episodi o le minacce di violazione dei diritti riferibili alla maternità, alla paternità e ai carichi di cura familiare, nonché le eventuali cause giudiziarie relative a tali ambiti.

Pertanto, Brofind, nello spirito di dare concreta applicazione al D.Lgs. 24/2023 e al punto 6.3.2.6 "*Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro*" della UNI/PdR 125:2022, alla UNI/PdR 192:2026, nonché al Sistema di Gestione ISO 45001 mette a disposizione di chiunque venga a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di Segnalazione, specifici canali di comunicazione, richiedendo l'astensione di qualsiasi autonoma iniziativa di analisi e/o approfondimento.

4.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può essere effettuata in forma anonima e deve contenere tutti gli elementi utili per consentire ai destinatari preposti alla gestione della Segnalazione, come nel proseguo della procedura operativa specificatamente individuati, di ricostruire il fatto e accertare la fondatezza di quanto Segnalato.

Le Segnalazioni, anche in forma anonima, non possono riguardare generici sospetti o notizie meramente riferite da terzi o comunque che non abbiamo elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi.

Il Segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche in relazione a quanto Segnalato. In particolare, la Segnalazione deve contenere:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione (data, luogo etc.);
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.2.1 Segnalazione in ambito Parità di Genere e Conciliazione vita familiare-lavoro (UNI/PdR 125:2022 – UNI/PdR 192:2026)

4.2.1.1 Segnalazione da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici

I/le lavoratori/lavoratrici di Brofind possono effettuare Segnalazioni in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso fisico, verbale e digitale (molestia), offesa e violenza di ogni forma, incluse le molestie

sessuali, nei confronti dei/delle dipendenti della Società, verificatasi nell'ambito lavorativo ed in contrasto con i principi di parità di genere contenuti nella Norma UNI/PdR 125:2022, nonché in relazione a violazioni dei diritti riferibili a maternità, paternità, congedi parentali e carichi di cura familiare e delle misure di conciliazione vita familiare-lavoro previste dalla UNI/PdR 192:2026, come segue:

- mediante compilazione dei campi individuati sulla propria pagina "*Whistleblowing*", al seguente indirizzo: https://brofind.signalethic.it/signalethic/home.
  Il destinatario della Segnalazione è il Comitato Segnalazioni. La presente modalità di Segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità e l'anonimato del Segnalante;
- mediante la compilazione del modulo "*Modulo Segnalazioni UNI/PdR 125 e UNI/PdR 192*" (Riferimento **PDR_015**) e:
  - inviando il "*Modulo Segnalazioni UNI/PdR 125 e UNI/PdR 192*" (Riferimento **PDR_015**) al seguente indirizzo e-mail: csr@brofind.com;
  - facendo pervenire una busta con la dicitura "*Riservata/Personale – All'attenzione del Comitato Segnalazioni di Brofind S.p.A.*", tramite posta (**Viale Stelvio 5, Milano (MI) 25041**) o a mano (inserimento della busta nella cassetta di posta situata presso la sede di Brofind S.p.A).
    All'interno della busta devono essere inserite due buste, al fine di separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione, entrambe sigillate:
    - la prima busta con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento. In alternativa alla fotocopia del documento di riconoscimento, riportare un numero telefonico da poter contattare;
    - la seconda busta con il "*Modulo Segnalazioni UNI/PdR 125 e UNI/PdR 192*" (Riferimento **PDR_015**);
- verbalmente:
  - mediante dichiarazione rilasciata al Comitato Segnalazioni di Brofind. È responsabilità del Comitato Segnalazioni compilare il "*Modulo Segnalazioni UNI/PdR 125 e UNI/PdR 192*" (Riferimento **PDR_015**) a seguito della dichiarazione verbale da parte del Segnalante.

La Segnalazione ricevuta da chiunque diverso dal Comitato Segnalazioni, deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Comitato Segnalazioni stesso. Qualora la Segnalazione dovesse riguardare un componente il Comitato Segnalazioni, la Segnalazione deve essere inoltrata all'altro componente (possibilmente tramite dichiarazione rilasciata al membro il Comitato Segnalazioni non oggetto di Segnalazione). Nel caso in cui, invece, la Segnalazione dovesse riguardare tutti i componenti il Comitato Segnalazione, la Segnalazione deve essere inoltrata all'Amministratore Delegato di Brofind.

In caso di dubbi in merito alla classificazione di una condotta, il lavoratore di Brofind può confrontarsi con il proprio responsabile o il Comitato Segnalazioni.

4.2.1.2 Segnalazione da parte di Terzi

Chiunque, diverso dal/dalla lavoratore/lavoratrice di Brofind per il quale si applicano le modalità sopra descritte, può effettuare Segnalazioni in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa, illegalità, o disparità di genere verificatasi nell'ambito lavorativo ed in contrasto con i principi di parità di genere contenuti nella Norma UNI/PdR 125, nonché in relazione a violazioni dei diritti riferibili a maternità, paternità, congedi parentali e carichi di cura familiare (UNI/PdR 192), come segue:

- mediante compilazione dei campi individuati sulla propria pagina "*Whistleblowing*", al seguente indirizzo: https://brofind.signalethic.it/signalethic/home.
  Il destinatario della Segnalazione è il Comitato Segnalazioni. La presente modalità di Segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità e l'anonimato del Segnalante;
- mediante la compilazione del modulo "*Modulo Segnalazioni UNI/PdR 125 e UNI/PdR 192*" (Riferimento **PDR_015**) e:
  - inviando il "*Modulo Segnalazioni UNI/PdR 125 e UNI/PdR 192*" (Riferimento **PDR_015**) al seguente indirizzo e-mail: csr@brofind.com;

- facendo pervenire una busta con la dicitura "*Riservata/Personale – All'attenzione del Comitato Segnalazioni di Brofind S.p.A.*", tramite posta (**Viale Stelvio 5, Milano (MI) 25041**) o a mano (inserimento della busta nella cassetta di posta situata presso la sede di Brofind S.p.A).
  All'interno della busta devono essere inserite due buste, al fine di separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione, entrambe sigillate:
  - la prima busta con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento. In alternativa alla fotocopia del documento di riconoscimento, riportare un numero telefonico da poter contattare;
  - la seconda busta con il "*Modulo Segnalazioni UNI/PdR 125 e UNI/PdR 192*" (Riferimento **PDR_015**);

- verbalmente:
  - mediante dichiarazione rilasciata al Comitato Segnalazioni di Brofind, chiamando il numero **02-6085261** e chiedendo di parlare con il Comitato Segnalazioni o di essere ricontattati da parte del Comitato Segnalazioni stesso (è importante indicare un numero di telefono al quale la persona possa essere ricontattata). È responsabilità del Comitato Segnalazioni compilare il "*Modulo Segnalazioni UNI/PdR 125 e UNI/PdR 192*" (Riferimento **PDR_015**) a seguito della dichiarazione verbale da parte del Segnalante.

La Segnalazione ricevuta da chiunque diverso dal Comitato Segnalazioni, deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Comitato Segnalazioni stesso.

4.2.2 Segnalazione in ambito Salute e Sicurezza

4.2.2.1 Segnalazione da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici

I/le lavoratori/lavoratrici di Brofind possono effettuare Segnalazioni in relazione a fatti e accadimenti in violazione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza o in relazione a comportamenti contrari al sistema di regole interne e alle disposizioni normative che hanno messo a rischio, o avrebbero potuto mettere a rischio, la salute e la sicurezza dei lavoratori, come segue:

- mediante compilazione dei campi individuati sulla propria pagina "*Whistleblowing*", al seguente indirizzo: https://brofind.signalethic.it/signalethic/home.
  Il destinatario della Segnalazione è il Comitato Segnalazioni. La presente modalità di Segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità e l'anonimato del Segnalante;
- mediante la compilazione del modulo "*Modulo Segnalazioni H&S*" (Riferimento **H&S_042**) e:
  - inviando il "*Modulo Segnalazioni H&S*" (Riferimento **H&S_042**) al seguente indirizzo e-mail: csr@brofind.com;
  - facendo pervenire una busta con la dicitura "*Riservata/Personale – All'attenzione del Comitato Segnalazioni di Brofind S.p.A.*", tramite posta (**Viale Stelvio 5, Milano (MI) 25041**) o a mano (inserimento della busta nella cassetta di posta situata presso la sede di Brofind S.p.A).
    All'interno della busta devono essere inserite due buste, al fine di separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione, entrambe sigillate:
    - la prima busta con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento. In alternativa alla fotocopia del documento di riconoscimento, riportare un numero telefonico da poter contattare;
    - la seconda busta con il "*Modulo Segnalazioni H&S*" (Riferimento **H&S_042**);

- verbalmente:
  - mediante dichiarazione rilasciata al Comitato Segnalazioni di Brofind. È responsabilità del Comitato Segnalazioni compilare il "*Modulo Segnalazioni H&S*" (Riferimento **H&S_042**) a seguito della dichiarazione verbale da parte del Segnalante.

La Segnalazione ricevuta da chiunque diverso dal Comitato Segnalazioni, deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Comitato Segnalazioni stesso. Qualora la Segnalazione dovesse riguardare un componente il Comitato Segnalazioni, la Segnalazione deve essere inoltrata all'altro componente (possibilmente tramite dichiarazione rilasciata al membro il Comitato Segnalazioni non oggetto di Segnalazione). Nel caso in cui, invece, la Segnalazione dovesse riguardare tutti i componenti il Comitato

Segnalazione, la Segnalazione deve essere inoltrata all'Amministratore Delegato di Brofind. È responsabilità del Comitato Segnalazioni inoltrare la segnalazione ricevuta al RSPP, H&S e al Medico Competente.

In caso di dubbi in merito alla classificazione di una condotta, il lavoratore di Brofind può confrontarsi con il proprio responsabile o il Comitato Segnalazioni.

4.2.2.2 Segnalazione da parte di Terzi

Chiunque, diverso dal/dalla lavoratore/lavoratrice di Brofind per il quale si applicano le modalità sopra descritte, può effettuare Segnalazioni in relazione a fatti e accadimenti in violazione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza o in relazione a comportamenti contrari al sistema di regole interne e alle disposizioni normative che hanno messo a rischio, o avrebbero potuto mettere a rischio, la salute e la sicurezza dei lavoratori, come segue:

- mediante compilazione dei campi individuati sulla propria pagina "*Whistleblowing*", al seguente indirizzo: https://brofind.signalethic.it/signalethic/home.
  Il destinatario della Segnalazione è il Comitato Segnalazioni. La presente modalità di Segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità e l'anonimato del Segnalante;
- mediante la compilazione del modulo "*Modulo Segnalazioni H&S*" (Riferimento **H&S_042**) e:
  - facendo pervenire una busta con la dicitura "*Riservata/Personale – All'attenzione del Comitato Segnalazioni di Brofind S.p.A.*", tramite posta (**Viale Stelvio 5, Milano (MI) 25041**) o a mano (inserimento della busta nella cassetta di posta situata presso la sede di Brofind S.p.A).
    All'interno della busta devono essere inserite due buste, al fine di separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione, entrambe sigillate:
    - la prima busta con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento. In alternativa alla fotocopia del documento di riconoscimento, riportare un numero telefonico da poter contattare;
    - la seconda busta con il "*Modulo Segnalazioni H&S*" (Riferimento **H&S_042**);
- verbalmente:
  - mediante dichiarazione rilasciata al Comitato Segnalazioni di Brofind, chiamando il numero **02-6085261** e chiedendo di parlare con il Comitato Segnalazioni o di essere ricontattati da parte del Comitato Segnalazioni stesso (è importante indicare un numero di telefono al quale la persona possa essere ricontattata). È responsabilità del Comitato Segnalazioni compilare il "*Modulo Segnalazioni H&S*" (Riferimento **H&S_042**) a seguito della dichiarazione verbale da parte del Segnalante.

La Segnalazione ricevuta da chiunque diverso dal Comitato Segnalazioni, deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Comitato Segnalazioni stesso.

4.2.3 Segnalazione per violazioni non rientranti nei precedenti ambiti (D.Lgs. 24/2023)

4.2.3.1 Segnalazione da parte dei lavoratori

Il lavoratore di Brofind può effettuare una Segnalazione:

- mediante compilazione dei campi individuati sulla propria pagina "*Whistleblowing*", al seguente indirizzo: https://brofind.signalethic.it/signalethic/home.
  Il destinatario della Segnalazione è il Comitato Segnalazioni. La presente modalità di Segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità e l'anonimato del Segnalante;
- facendo pervenire una busta con la dicitura "*Riservata/Personale – All'attenzione del Comitato Segnalazioni di Brofind S.p.A.*", tramite posta (**Viale Stelvio 5, Milano (MI) 25041**) o a mano (inserimento della busta nella cassetta di posta situata presso la sede di Brofind S.p.A).

  All'interno della busta devono essere inserite due buste, al fine di separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione, entrambe sigillate:
  - la prima busta con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento. In alternativa alla fotocopia del documento di riconoscimento, riportare un numero telefonico da poter contattare;
  - la seconda busta la Segnalazione;

- verbalmente:
  - mediante dichiarazione rilasciata al Comitato Segnalazioni di Brofind.

La Segnalazione ricevuta da chiunque diverso dal Comitato Segnalazioni, deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Comitato Segnalazioni stesso. Qualora la Segnalazione dovesse riguardare un componente il Comitato Segnalazioni, la Segnalazione deve essere inoltrata all'altro componente (possibilmente tramite dichiarazione rilasciata al membro il Comitato Segnalazioni non oggetto di Segnalazione). Nel caso in cui, invece, la Segnalazione dovesse riguardare tutti i componenti il Comitato Segnalazione, la Segnalazione deve essere inoltrata all'Amministratore Delegato di Brofind.

In caso di dubbi in merito alla classificazione di una condotta, il lavoratore di Brofind può confrontarsi con il proprio responsabile o il Comitato Segnalazioni.

4.2.3.2 Segnalazione da parte di terzi

Nei limiti stabiliti dal D.Lgs. 24/2023 e dalla presente procedura, anche i terzi possono effettuare Segnalazioni negli ambiti definiti dalla presente procedura come segue:

- mediante compilazione dei campi individuati sulla propria pagina "*Whistleblowing*", al seguente indirizzo: https://brofind.signalethic.it/signalethic/home.
  Il destinatario della Segnalazione è il Comitato Segnalazioni. La presente modalità di Segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità e l'anonimato del Segnalante.

La Segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Comitato Segnalazioni, deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Comitato Segnalazioni.

4.3 ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

4.3.1 Segnalazione in ambito Parità di Genere e Conciliazione vita familiare-lavoro (UNI/PdR 125:2022 – UNI/PdR 192:2026)

4.3.1.1 Modalità operative

Il Comitato Segnalazioni, una volta ricevuta la Segnalazione deve verificarne la fondatezza attraverso qualsiasi attività ritenuta opportuna, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e registrarla all'interno del "*Registro Segnalazioni UNI_PdR 125 e UNI_PdR 192*" (Riferimento **PDR_016**), informando l'Alta Direzione, sempre che la Segnalazione non abbia ad oggetto l'Alta Direzione stessa.

Al fine di valutare la precisione e il circostanziamento della Segnalazione, il Comitato Segnalazioni può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato (risorse interne - nei casi in cui la loro conoscenza sia indispensabile per la comprensione dei fatti segnalati - o risorse esterne - ad.es. società di consulenza, di auditing/revisione, studi legali). È responsabilità del Comitato Segnalazioni dar seguito a tutti gli obblighi previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, acquisendo, ove necessario, il consenso espresso del Segnalante. I componenti del gruppo di lavoro sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità del Comitato Segnalazioni.

Il Comitato Segnalazioni deve dare avviso di ricevimento al Segnalante entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione.

Il Comitato Segnalazioni deve condurre, entro 10 giorni lavorativi un'analisi della documentazione ricevuta dal Segnalante e una valutazione circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza / attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle Segnalazioni non consenta nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti dell'archiviazione.

In caso di Segnalazione precisa e circostanziata il Comitato Segnalazioni deve valutare le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della Segnalazione. Pertanto, il Comitato Segnalazioni:

- può richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, qualora risulti possibile contattarlo, prima di avviare eventuali indagini interne;
- avviare indagini interne (Riferimento procedura operativa **PDR_017** "*Indagini Interne*") per la valutazione della fondatezza della Segnalazione.

Qualora il Segnalato sia uno dei componenti il Comitato Segnalazioni, le attività sopra descritte, devono essere condotte senza il coinvolgimento dello/degli stesso/i.

Qualora i segnalati siano entrambi i componenti il Comitato Segnalazioni, le attività sopra descritte, devono essere condotte senza il coinvolgimento degli stessi da parte dell'Amministratore Delegato.

Il Comitato Segnalazioni deve dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione.

4.3.2 Segnalazione in ambito Salute e Sicurezza

4.3.2.1 Modalità operative

Il Comitato Segnalazioni, una volta ricevuta la Segnalazione deve verificarne la fondatezza attraverso qualsiasi attività ritenuta opportuna, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e registrarla all'interno del "*Registro Segnalazioni H&S*" (Riferimento **H&S_043**), informando l'Alta Direzione, H&S e il RSPP.

Al fine di valutare la precisione e il circostanziamento della Segnalazione, il Comitato Segnalazioni può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato (risorse interne - nei casi in cui la loro conoscenza sia indispensabile per la comprensione dei fatti segnalati - o risorse esterne - ad.es. società di consulenza, di auditing/revisione, studi legali, RSPP, Medico Competente). È responsabilità del Comitato Segnalazioni dar seguito a tutti gli obblighi previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, acquisendo, ove necessario, il consenso espresso del Segnalante. I componenti del gruppo di lavoro sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità del Comitato Segnalazioni.

Il Comitato Segnalazioni deve dare avviso di ricevimento al Segnalante entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione.

Il Comitato Segnalazioni deve condurre, entro 10 giorni lavorativi un'analisi della documentazione ricevuta dal Segnalante e una valutazione circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza / attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle Segnalazioni non consenta nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti dell'archiviazione.

In caso di Segnalazione precisa e circostanziata il Comitato Segnalazioni deve valutare le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della Segnalazione. Pertanto il Comitato Segnalazioni:

- può richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, qualora risulti possibile contattarlo, prima di avviare eventuali indagini interne;
- avviare indagini interne (Riferimento procedura operativa **PDR_017** "*Indagini Interne*") per la valutazione della fondatezza della Segnalazione.

Qualora il Segnalato sia uno dei componenti il Comitato Segnalazioni, le attività sopra descritte, devono essere condotte senza il coinvolgimento dello/degli stesso/i.

Qualora i segnalati siano entrambi i componenti il Comitato Segnalazioni, le attività sopra descritte, devono essere condotte senza il coinvolgimento degli stessi da parte dell'Amministratore Delegato.

Il Comitato Segnalazioni deve dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione.

4.3.3 Segnalazione per violazioni non rientranti nei precedenti ambiti (D.Lgs. 24/2023)

4.3.3.1 Modalità operative

Il Comitato Segnalazioni, una volta ricevuta la Segnalazione deve verificarne la fondatezza attraverso qualsiasi attività ritenuta opportuna, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e registrarla all'interno del "*Registro Segnalazioni*" (Riferimento **PDR_018**), informando l'Alta Direzione, sempre che la Segnalazione non abbia ad oggetto l'Alta Direzione stessa.

Al fine di valutare la precisione e il circostanziamento della Segnalazione, il Comitato Segnalazioni può eventualmente avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato (risorse interne - nei casi in cui la loro conoscenza sia indispensabile per la comprensione dei fatti segnalati - o risorse esterne - ad.es. società di consulenza, di auditing/revisione, studi legali). È responsabilità del Comitato Segnalazioni dar seguito a tutti gli obblighi previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, acquisendo, ove necessario, il consenso espresso del Segnalante. I

componenti del gruppo di lavoro sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità del Comitato Segnalazioni.

Il Comitato Segnalazioni deve dare avviso di ricevimento al Segnalante entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione.

Il Comitato Segnalazioni deve condurre, entro 10 giorni lavorativi un'analisi della documentazione ricevuta dal Segnalante e una valutazione circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza / attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle Segnalazioni non consenta nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti dell'archiviazione.

In caso di Segnalazione precisa e circostanziata il Comitato Segnalazioni deve valutare le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della Segnalazione. A tale fine il Comitato Segnalazioni:

- può richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, qualora risulti possibile contattarlo, prima di avviare eventuali indagini interne;
- avviare indagini interne (Riferimento procedura operativa **PDR_017** "*Indagini Interne*") per la valutazione della fondatezza della Segnalazione.

Qualora il Segnalato sia uno dei componenti il Comitato Segnalazioni, le attività sopra descritte, devono essere condotte senza il coinvolgimento dello/degli stesso/i.

Qualora i segnalati siano entrambi i componenti il Comitato Segnalazioni, le attività sopra descritte, devono essere condotte senza il coinvolgimento degli stessi da parte dell'Amministratore Delegato.

Il Comitato Segnalazioni deve dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione.

5. CONDIZIONI E PRESUPPOSTI PER POTER EFFETTUARE SEGNALAZIONI ESTERNE PER VIOLAZIONI RIENTRANTI NEGLI AMBITI DEL D.LGS. 24/2023

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. E) D.Lgs. 24/2023 si evidenzia che la persona Segnalante può, inoltre, effettuare:

a) **una Segnalazione esterna tramite i canali predisposti dall'ANAC** se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
   - non è previsto un canale di Segnalazione interna ovvero lo stesso non è attivo o non è conforme al D. Lgs 24/2023;
   - ha già effettuato una Segnalazione interna senza alcun seguito;
   - 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;
   - ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

b) una **divulgazione pubblica** quando:
   - la persona 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;
   - la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
   - la persona 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.

6. TUTELE

6.1 DIVIETO DI RITORSIONE PER SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI IN AMBITO PARITÀ DI GENERE E CONCILIAZIONE VITA FAMILIARE-LAVORO (UNI/PdR 125:2022 – UNI/PdR 192:2026)

Brofind garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, trattandone i dati in conformità alla legge e adottando ogni utile misura. Inoltre, la Società ha adottato tutele a garanzia della privacy del Segnalato con il solo limite dell'applicazione di norme di legge che impongono la comunicazione dei nominativi. Ciò potrebbe avvenire eventualmente a seguito di altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa.

Sono vietati e sono sanzionati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Il divieto si estende alle ritorsioni nei confronti di chi abbia richiesto informazioni retributive, divulgato la propria retribuzione o agito per far valere il diritto alla parità retributiva (D.Lgs. 96/2026).

La Segnalazione non è sufficiente ad avviare un iter disciplinare. Al Segnalato viene assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento, qualora, a seguito di informazioni circostanziate, rilevanti e verificate, si decida di approfondire nel merito la Segnalazione.

6.2 DIVIETO DI RITORSIONE PER SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI IN AMBITO SALUTE E SICUREZZA (ISO 45001)

Brofind garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, trattandone i dati in conformità alla legge e adottando ogni utile misura. Inoltre, la Società ha adottato tutele a garanzia della privacy del Segnalato con il solo limite dell'applicazione di norme di legge che impongono la comunicazione dei nominativi. Ciò potrebbe avvenire eventualmente a seguito di altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa.

Sono vietati e sono sanzionati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

La Segnalazione non è sufficiente ad avviare un iter disciplinare. Al Segnalato viene assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento, qualora, a seguito di informazioni circostanziate, rilevanti e verificate, si decida di approfondire nel merito la Segnalazione.

6.3 DIVIETO DI RITORSIONE PER SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI RIENTRANTI NEGLI AMBITI DEL D.LGS. 24/2023

È importante ricordare che la Società, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, vieta qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione e la presentazione di Segnalazioni infondate, ed intende perseguire nei termini di legge:

- chiunque violi le misure di tutela del Segnalante adottando ritorsioni nei confronti del Segnalante di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023. Per ritorsioni si intende 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;
- chiunque con malafede, dolo o colpa grave effettui Segnalazioni che si rivelino successivamente infondate: sul punto l'art. 16 comma 3 D.Lgs. 24/2023 prevede che quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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, le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 non sono garantite e alla persona Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare**.

La tutela è riconosciuta, oltre che al Segnalante, anche a tutti quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante:

SOGGETTI TUTELATI DIVERSI DA CHI SEGNALA	DEFINIZIONE
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.
Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante	Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
Colleghi di lavoro del Segnalante	Colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente. Sono esclusi gli ex colleghi.
Enti di proprietà del Segnalante	Enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi, del Segnalante. Si fa riferimento ad enti di proprietà del Segnalante quando quest'ultimo è titolare di quote di partecipazione al capitale sociale (il Segnalante è da intendersi proprietario di una società laddove detiene tutte le quote sociali o la maggioranza di esse).
Enti presso i quali il Segnalante lavora	Enti presso i quali il Segnalante lavora pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un ente segnali una violazione avvenuta in quest'ultimo. La ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del Segnalante ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.
Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante	Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante anche se non di proprietà dello stesso. Ci si riferisce, a titolo di esempio, nel settore privato, ai casi di *partnership* fra imprese. A prescindere dalla natura delle attività svolte dagli enti in questione, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il Segnalante, potrebbero subiti ritorsioni a seguito della Segnalazione.

6.4 RISERVATEZZA DELLE SEGNALAZIONI E IDENTITÀ DEL SEGNALANTE – UTILIZZIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI RIENTRANTI NEGLI AMBITI DEL D.LGS. 24/2023 AI FINI DISCIPLINARI

Con riferimento alla riservatezza delle Segnalazioni e all'identità del Segnalante, l'art. 12 del D.Lgs 24/2023 sancisce il principio generale secondo cui le Segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito, con espresso divieto di rivelazione dell'identità del Segnalante a persone diverse da quelle specificamente autorizzate anche ai sensi degli articoli 29 e 32 del GDPR ed art. 2 quaterdecies del Codice Privacy, ad eccezione del caso in cui il Segnalante abbia manifestato il proprio consenso espresso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, pertanto, 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. Qualora la contestazione 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.

In tali casi verrà, pertanto, dato avviso alla persona Segnalante mediante comunicazione scritta e richiesta specifica di consenso espresso alla rivelazione della propria identità (ovvero delle informazioni da cui può evincersi direttamente o indirettamente l'identità) quando la rivelazione dell'identità/informazioni sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Invece, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è di per sé coperta da segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p. (non oltre la chiusura delle indagini preliminari) mentre nel procedimento dinanzi alla magistratura contabile essa non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria. Tutte le Segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate e conservate in conformità al D.Lgs. 24/2023 a tutela della riservatezza del Segnalante. La Segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti non aventi titolo.

Ad eccezione dei casi previsti dal D.Lgs. 24/2023 (ad es. responsabilità a titolo di calunnia e/o diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., norme del codice di procedura penale, sommarie informazioni testimoniali assunte dalla Polizia Giudiziaria, Autorità amministrative ovvero ispezioni di Autorità di vigilanza etc.), l'identità del Segnalante deve essere protetta in ogni fase successiva alla Segnalazione.

7. ARCHIVIAZIONE

Tutta la documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate nella presente procedura è conservata dal Comitato Segnalazioni, che conserverà la documentazione inerente alle Segnalazioni ricevute per il tempo strettamente necessario al trattamento della Segnalazione e comunque, in conformità con l'art. 14 D.Lgs. 24/2023, non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione della conservazione di cui all'art. 5 del GDPR.