

**PROTOCOLLO
WHISTLEBLOWING**

Aggiornamento del 23 luglio 2025

Riferimenti Normativi

La legge 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", come modificata dal D. Lgs n. 24 del 10 marzo 2023, prevede una misura volta a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati, fatti di supposto danno o altri illeciti amministrativi) detta anche WHISTLEBLOWING.

L'espressione "**Whistleblower**" indica il: dipendente, dirigente, consulente, collaboratore, libero professionista, fornitore, cliente, cittadino o componente degli organi sociali di Zest S.p.A. (di seguito anche la "**Società**") che segnala potenziali non conformità rispetto alle norme etiche, ai principi di Zest S.p.A. o alle leggi e regolamenti applicabili. La presente procedura per le segnalazioni, redatta sulla base delle disposizioni vigenti, include forme di tutela e anonimato per il Whistleblower, fatto salvo il caso in cui le verifiche condotte a seguito della segnalazione ricadano nella fattispecie di indagini penali, amministrative o tributarie, oppure diano origine ad un procedimento disciplinare basato unicamente sulla denuncia ricevuta, per il quale la conoscenza dell'identità dell'autore della segnalazione sia assolutamente indispensabile per la difesa di chi viene accusato.

Oggetto della segnalazione

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- che possono essere penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico e di Comportamento Zest S.p.A. o di altre disposizioni aziendali sanzionabili sotto il profilo disciplinare;
- suscettibili di arrecare un danno patrimoniale o di arrecare pregiudizio all'immagine di Zest S.p.A.;
- suscettibili di arrecare danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, collaboratori, consulenti, utenti o all'ambiente;
- arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso i locali di Zest S.p.A..

Al contrario la segnalazione NON può riguardare doglianze, rivendicazioni od istanze di carattere personale che riguardano il rapporto di lavoro od i rapporti con superiori e colleghi.

Contenuto della segnalazione e modalità di invio

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili e necessari ad accertare la fondatezza dei fatti esposti onde consentire le necessarie verifiche.

La segnalazione può avvenire attraverso la piattaforma Whistleblower Software (la "**Piattaforma**"), conforme ai richiedi dal D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023, effettuando l'accesso al seguente link piattaforma <https://whistleblowersoftware.com/secure/zestgroup> nonché tramite l'invio di una segnalazione sulla casella e-mail dedicata odv@zestgroup.vc e che sarà accessibile solo all'Organismo di Vigilanza della Società ovvero a mezzo del servizio postale indirizzato a Zest S.p.A. presso: Via Pietro De Cristofaro, n. 40, Roma, 00136 all'attenzione del Dott. Fabrizio Palma.

La segnalazione tramite la Piattaforma viene effettuata tramite la compilazione del modulo visibile cliccando "Crea Segnalazione".

La segnalazione può avvenire in forma anonima o in forma confidenziale. La segnalazione deve essere il più circostanziata al fine di consentire l'accertamento e la verifica dei fatti da parte del Responsabile della gestione delle segnalazioni interne.

In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

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

Le segnalazioni non possono riguardare generici sospetti o notizie meramente riferite da terzi o comunque che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto.

È vietata ogni forma di abuso della segnalazione quale, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la volontà di diffamazione o calunnia, utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione delle segnalazioni stesse al fine di recare danno alla Società o a persone.

Destinatari della segnalazione

La segnalazione attraverso la Piattaforma è indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società; tale documentazione sarà archiviata in modo riservato.

La Società mantiene la possibilità di inviare una comunicazione riservata all'Organismo di Vigilanza finalizzata alla richiesta di un incontro in presenza, mediante invio della richiesta all'indirizzo di posta elettronica odv@zestgroup.vc; in tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'Organismo di Vigilanza che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui è la legge a richiedere che sia resa nota l'identità della parte attrice.

Attività di verifica della segnalazione e tempi di risposta

L'Organismo di Vigilanza verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione del segnalante e di eventuali soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto di imparzialità e riservatezza.

Nell'attività di verifica l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle strutture aziendali competenti. Terminata la fase di verifica, l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare l'esito dell'attività di audit:

- al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, per le ulteriori, eventuali azioni che si rendessero necessarie a tutela della società;
- al Collegio Sindacale nel caso in cui le attività oggetto della segnalazione riguardino gli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza terminerà l'attività di verifica in un termine massimo di tre mesi dalla data in cui il Modulo, la comunicazione via posta elettronica ovvero per mezzo del servizio postale sono stati ricevuti. Al termine della verifica, l'Organismo di Vigilanza comunicherà l'esito della segnalazione ricevuta al soggetto denunciante (Whistleblower o Segnalante).

Si precisa sin d'ora che, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023, l'Organismo di Vigilanza, in caso di segnalazione non anonima, rilascerà al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della segnalazione stessa.

Il Segnalante potrà verificare lo stato di avanzamento della segnalazione sulla Piattaforma, che si articola nelle seguenti fasi:

- inviato alla Società;
- ricevuto;
- in esame;
- in attesa del segnalante (nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza richieda degli approfondimenti al segnalante);
- chiuso.

Gestione della segnalazione

Indifferentemente dal canale di segnalazione utilizzato, i componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a. Al ricevimento della segnalazione, analizzano e classificano le segnalazioni per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente Procedura. Le segnalazioni non rientranti nel campo di applicazione della Procedura saranno archiviate. Dell'archiviazione sarà data notizia al Segnalante (nei termini di legge) e alla Società nella persona del CEO o di suo delegato contestualmente e in modo aggregato nel report semestrale;
- b. Danno **corretto e diligente seguito** a tutte le segnalazioni che non siano manifestamente e, nel corso dell'istruttoria, possono richiedere al segnalante, se necessario, eventuali integrazioni o chiarimenti;

- c. Possono coinvolgere – sempre assicurando il massimo rispetto della riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte – specifiche competenze aziendali (ad es., Risorse Umane), organi interni e/o, se del caso, consulenti specializzati (ad es., legali);
- d. Forniscono **riscontro** alle segnalazioni entro **3 (tre) mesi** dalla ricezione delle stesse.

Forme di tutela del Whistleblower

Posto che sono previsti:

- la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del Codice di procedura penale;
- il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante;

ad eccezione dei casi in cui siano ravvisabili responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ovvero l'anonimato non sia opponibile per legge, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza suo espresso consenso.

Nei confronti del Segnalante non può essere attuata alcuna ritorsione o discriminazione, diretta od indiretta, per motivi connessi, direttamente od indirettamente, alla segnalazione operata.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve darne notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, rappresentare l'accaduto al Consiglio di Amministrazione della Società per gli accertamenti ed i provvedimenti di competenza.

Sistema Disciplinare

Il mancato rispetto delle previsioni contenute nella presente procedura può dar luogo – oltre agli effetti civili e penali previsti dalla normativa vigente – a sanzioni contrattuali e/o disciplinari da parte della Società, secondo quanto previsto dalla legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e/o dalla specifica sezione del Codice Disciplinare (da intendersi, pertanto, come qui espressamente richiamati).

In particolare, le sanzioni disciplinari o contrattuali irrogabili nei confronti dei responsabili sono qui di seguito elencate.

Responsabilità del Whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare o nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso rappresentate da segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale dell'istituto oggetto della presente procedura.

Sanzioni nei confronti del soggetto segnalante

Nel caso in cui nei confronti del segnalante sia accertata – con sentenza anche non definitiva – la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla segnalazione, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa, a seconda del caso concreto e della gravità della condotta, possono essere applicate nei confronti del responsabile le seguenti sanzioni:

- a. Se soggetto apicale:
 - I. avocazione al Consiglio di Amministrazione di operazioni rientranti nelle deleghe;
 - II. modifica o revoca delle deleghe;
 - III. convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli articoli 2383 e 2393 c.c.;
- b. Se dipendente della Società:
 - I. Rimprovero orale;
 - II. Rimprovero scritto;
 - III. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - IV. Licenziamento con preavviso;
 - V. Licenziamento senza preavviso;

- c. Se Consulente:
 - I. Risoluzione di diritto del rapporto contrattuale

Sanzioni nei confronti dell'autore della violazione

Nel caso in cui sia accertata la responsabilità nei confronti dell'autore di una violazione rilevante ai sensi del D. Lgs. 24/2023, a seconda del caso concreto e della gravità della condotta, possono essere applicate nei confronti del responsabile le seguenti sanzioni:

- a. Se soggetto apicale:
 - I. avocazione al Consiglio di Amministrazione di operazioni rientranti nelle deleghe;
 - II. modifica o revoca delle deleghe;
 - III. convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli articoli 2383 e 2393 c.c.;
- b. Se dipendente della Società:
 - I. Rimprovero orale;
 - II. Rimprovero scritto;
 - III. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - IV. Licenziamento con preavviso;
 - V. Licenziamento senza preavviso;
- c. Se Consulente:
 - I. Risoluzione di diritto del rapporto contrattuale, in conformità con quanto previsto ai paragrafi 9.3.4 e seguenti del Modello 231 approvato dalla Società.

Reporting e archiviazione della documentazione

All'esito di ciascun procedimento di istruttoria inerente a una segnalazione, la funzione Legale trasmette al Consiglio di Amministrazione della Società, un report riepilogativo della segnalazione ricevuta, contenente la descrizione delle attività svolte e delle ragioni che hanno portato allo specifico esito della Procedura.

L'Organismo di Vigilanza e la funzione Legale, per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività effettuate, sono tenuti ad archiviare, rispettando i principi sul trattamento dei dati personali disposti dal Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR), la documentazione relativa alla segnalazione per un periodo pari a 5 (cinque) anni dalla ricezione della segnalazione, ad eccezione dei casi di azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del Segnalato o del Segnalante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. I dati personali devono in tal caso essere conservati sino alla conclusione del procedimento e allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza o i soggetti incaricati di dare seguito alla segnalazione dovessero rivelare, accidentalmente o intenzionalmente, l'identità dell'autore di una segnalazione, a seconda del caso concreto e della gravità della condotta, possono essere applicate nei confronti del responsabile le seguenti sanzioni:

- a. Se dipendente della Società:
 - I. Rimprovero orale;
 - II. Rimprovero scritto;
 - III. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - IV. Licenziamento con preavviso;
 - V. Licenziamento senza preavviso;
- b. Se Consulente:
 - I. Risoluzione di diritto del rapporto contrattuale