

INTRODUZIONE	1
SCOPO DEL DOCUMENTO	1
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
I SEGNALANTI	3
LE VIOLAZIONI	3
CANALI DI SEGNALEZIONE	4
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	5
CANALE DI SEGNALEZIONE ESTERNO	6
TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	7
SANZIONI DISCIPLINARI	9
COMUNICAZIONE	10

1. INTRODUZIONE

BIMBO QSR (di seguito la “**Società**”), al fine di ottemperare agli obblighi di legge derivanti dal D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2016 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, ha adottato la presente procedura di whistleblowing (di seguito la “**Procedura**”).

Con il termine “*whistleblowing*” si intende la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno alla società per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, e qualunque altra categoria di soggetti prevista dalla normativa.

Nello specifico la Procedura permette, a determinati soggetti individuati dalla legge, di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato ivi incluse le violazioni del D. Lgs. n. 231/2001, inerente la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

Data emissione	Data revisione	Redazione	Approvazione	Nome file	Pagina
05/05/2025		HP	DG	P_HR_009_1_PROCEDURA WHISTLEBLOWING	1 di 10

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

Il presente documento ha l'obiettivo di fornire agli associati gli strumenti per segnalare eventuali violazioni delle quali siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

In particolare, la presente procedura stabilisce il sistema volto a permettere al personale e/o a soggetti terzi di trasmettere alla Società segnalazioni (di seguito "**Segnalazione/i**") relative a comportamenti illeciti o sospetti, commissivi o omissivi, oppure irregolarità nella conduzione aziendale o qualunque altra circostanza o fatto che possa costituire una violazione o un'induzione alla violazione delle norme di legge o di ogni altro regolamento, principio o policy aziendale (di seguito "**Violazioni**").

Attraverso la Procedura, si intende in particolare individuare:

- i canali predisposti per la trasmissione delle Segnalazioni;
- le figure coinvolte nella ricezione e gestione delle Segnalazioni;
- le modalità di gestione delle Segnalazioni;
- il contenuto delle Segnalazioni;
- i soggetti coinvolti nelle Segnalazioni e le forme di tutela predisposte nei loro confronti.

La Procedura non pregiudica né limita eventuali obblighi o facoltà di denuncia e/o comunicazione all'Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari competenti, né quelli di Segnalazione agli organi di controllo eventualmente istituiti presso la Società.

Questa procedura è altresì, finalizzata a garantire la tutela, a norma di legge, del soggetto segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La ricezione di una Segnalazione è effettuato nel rispetto delle norme di riferimento. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), la riservatezza del segnalante è garantita in ogni contesto successivo alla Segnalazione. Pertanto l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Nel rispetto delle norme di legge, la Società si è, quindi, dotata di uno strumento con cui, ciascun associato ha la possibilità di inviare una Segnalazione per comunicare eventuali,

Data emissione	Data revisione	Redazione	Approvazione	Nome file	Pagina
05/05/2025		HP	DG	P_HR_009_1_PROCEDURA WHISTLEBLOWING	2 di 10

possibili, violazioni del Codice Etico (procedura **GGB-001 Gruppo Bimbo**) o altre violazioni che saranno di seguito indicate.

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. n. 24/2023, D.Lgs n. 231/01, Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR), D.Lgs 196/03 e s.m.i.

4. I SEGNALANTI

Le Segnalazioni possono essere trasmesse da parte delle seguenti categorie di soggetti (i “Segnalanti”):

- i lavoratori subordinati, anche assunti con contratti atipici (e.g. contratto di lavoro a tempo parziale, tempo determinato, apprendistato, etc.) ovvero alle dipendenze di fornitori o distributori della Società;
- i lavoratori autonomi e collaboratori coordinati e continuativi che prestano la propria attività per la Società;
- gli agenti, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, all'interno della Società.

I Segnalanti che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza, sospettino o rilevino una o più Violazioni, sono tenuti a rispettare la Procedura per segnalare senza indugio fatti, eventi e circostanze relativi a tali Violazioni.

5. LE VIOLAZIONI

Possono essere oggetto di Segnalazione le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui i Segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, consistenti in:

Data emissione	Data revisione	Redazione	Approvazione	Nome file	Pagina
05/05/2025		HP	DG	P_HR_009_1_PROCEDURA WHISTLEBLOWING	3 di 10

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (ad es. truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'UE per il conseguimento di erogazioni pubbliche, etc.) o violazione di Modelli organizzativi ivi previsti se adottati;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nell'Allegato al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea (indicati nell'Allegato alla Direttiva UE 1937/2019, anche se non previsti nell'allegato al decreto) in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 T.F.U.E.;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni in materia di concorrenza sleale e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposte sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione o negli altri ambiti di cui sopra.

Nel campo di applicazione della Procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dalla normativa sul whistleblowing, tra cui:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- 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.

Data emissione	Data revisione	Redazione	Approvazione	Nome file	Pagina
05/05/2025		HP	DG	P_HR_009_1_PROCEDURA WHISTLEBLOWING	4 di 10

6. CANALI DI SEGNALAZIONE

BIMBO QSR ha istituito un canale dedicato alle Segnalazioni, accessibile tramite apposita piattaforma (di seguito il “**Software**”), resa disponibile dalla Società al seguente link bimbogsr.ethicspoint.com.

Il canale per le Segnalazioni consente, a chiunque venga a conoscenza di un illecito nel contesto lavorativo, di segnalarlo per iscritto o di richiedere un colloquio orale.

La Società prende in considerazione anche Segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La Segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

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

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Tutte le Segnalazioni devono pervenire al Responsabile Whistleblowing, quale persona o ufficio autonomo dedicato alla gestione del canale di Segnalazione interna.

Data emissione	Data revisione	Redazione	Approvazione	Nome file	Pagina
05/05/2025		HP	DG	P_HR_009_1_PROCEDURA WHISTLEBLOWING	5 di 10

BIMBO QSR ha affidato all'Organismo di Vigilanza l'incarico di ricevere e gestire le Segnalazioni quale Responsabile Whistleblowing.

Qualora la Segnalazione sia ricevuta da un soggetto differente rispetto a quello destinato a riceverla, la stessa deve essere trasmessa entro 7 giorni dal suo ricevimento al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante. In ogni caso, il soggetto che riceve la Segnalazione è tenuto a:

- astenersi dall'intraprendere autonome iniziative di indagine;
- garantire la riservatezza delle informazioni ricevute;
- osservare la Procedura;
- inoltrare la Segnalazione al Responsabile Whistleblowing individuato dalla Società.

Il gestore della Segnalazione deve svolgere le seguenti attività:

- rilasciare alla persona Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona Segnalante ed eventualmente richiedere a quest'ultima integrazioni;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

8. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Il Segnalante può anche fare una Segnalazione cd. “*esterna*” all'Autorità Nazionale Anticorruzione (“**ANAC**”) se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di Segnalazione interna non è attivo o se attivo non è conforme a quanto prescritto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- qualora il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la Segnalazione stessa possa determinare il rischio di ritorsione;

Data emissione	Data revisione	Redazione	Approvazione	Nome file	Pagina
05/05/2025		HP	DG	P_HR_009_1_PROCEDURA WHISTLEBLOWING	6 di 10

- qualora il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità con le quali possono essere effettuate le Segnalazioni esterne sono consultabili sul sito dell'ANAC al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

9. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

a. Riservatezza

La Società garantisce la riservatezza di tutte le Segnalazioni e dei loro contenuti, nonché dell'identità del Segnalante e, ove possibile, del Segnalato. L'obbligo di riservatezza è espressamente esteso anche a qualsiasi informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante.

È altresì tutelata la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione.

Il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza circa l'identità del Segnalante previsti dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, a tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti, integra una violazione suscettibile di sanzione disciplinare.

b. Divieto di ritorsione

Non saranno tollerate minacce, ritorsioni, sanzioni o discriminazioni di alcun genere né nei confronti del Segnalante o di chiunque altro sia stato coinvolto nella Segnalazione o nelle attività di indagine. Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- 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 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;

Data emissione	Data revisione	Redazione	Approvazione	Nome file	Pagina
05/05/2025		HP	DG	P_HR_009_1_PROCEDURA WHISTLEBLOWING	7 di 10

- 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 rispetto alla sua 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.

L'adozione di misure discriminatorie comporta l'erogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore dell'abuso oltre all'invalidità, sul piano civile e giuslavoristico, del provvedimento adottato. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione/discriminazione sono nulli.

Si precisa che in caso di Segnalazioni anonime, il Segnalante non potrà essere tutelato in virtù dell'impossibilità per la Società di identificarlo.

Le tutele sopra descritte non si applicano quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di **diffamazione** o di **calunnia** o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tale circostanza il Segnalante incorre in provvedimenti disciplinari. In questi casi, la sottoposizione a procedimento penale/civile del Segnalante non potrà mai essere considerata una forma di ritorsione o discriminazione nei suoi confronti.

La Società si riserva quindi il diritto di adottare tutte le azioni che riterrà opportune nei confronti di chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti ritorsivi.

c. Misure di protezione

Data emissione	Data revisione	Redazione	Approvazione	Nome file	Pagina
05/05/2025		HP	DG	P_HR_009_1_PROCEDURA WHISTLEBLOWING	8 di 10

Le misure di protezione si applicano anche ai facilitatori (ossia le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata), alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che siano legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela, ai colleghi di lavoro che abbiano con il Segnalante un rapporto abituale o ricorrente, agli enti di proprietà della persona Segnalante, o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

d. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, inclusi eventuali dati sensibili, acquisiti in occasione delle indagini, sarà effettuato nel pieno rispetto di quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Il Responsabile Whistleblowing sarà responsabile della corretta gestione delle Segnalazioni nel pieno rispetto delle norme di legge e interne. Sotto la sua responsabilità, le operazioni di trattamento di tali dati potranno essere affidate a dipendenti debitamente nominati e formati per la corretta esecuzione della Procedura, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Responsabile Whistleblowing agli organi sociali e alle funzioni interne di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria, ai soli fini di attivazione delle procedure necessarie a garantire idonea tutela e/o sanzione disciplinare nei confronti dei soggetti coinvolti, laddove emerga la fondatezza o la falsità delle violazioni segnalate.

I documenti relativi alla Segnalazione saranno conservati dal Responsabile Whistleblowing, sia in formato cartaceo che elettronico, per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

10. SANZIONI DISCIPLINARI

La violazione della presente procedura costituisce illecito disciplinare, da cui può discendere l'applicazione di specifiche sanzioni.

Data emissione	Data revisione	Redazione	Approvazione	Nome file	Pagina
05/05/2025		HP	DG	P_HR_009_1_PROCEDURA WHISTLEBLOWING	9 di 10

Sono altresì soggetti a sanzione disciplinare coloro che hanno effettuato una Segnalazione o una denuncia non fondati su elementi concreti che abbiano consentito di ritenere che le informazioni oggetto di Segnalazione fossero vere; o che in relazione agli stessi abbiano subito una condanna in primo grado per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero che in relazione agli stessi siano stati dichiarati civilmente responsabili.

A seguito delle verifiche effettuate successivamente alla ricezione di una Segnalazione, la Società si riserva il diritto di adottare tutte le azioni che riterrà opportune, oltre a specifiche sanzioni disciplinari, nei confronti dei soggetti responsabili degli illeciti e delle violazioni segnalate.

11.COMUNICAZIONE

La Procedura verrà trasmessa ai dipendenti della Società e a tutti i soggetti che collaborano con la Società stessa tramite uno o più dei seguenti mezzi:

- affissione in bacheca.

Dell'esistenza del canale di comunicazione interno verrà data informativa anche ai soggetti terzi con strumenti di informazione adeguati tramite uno o più dei seguenti mezzi:

- pubblicazione nel sito della Società;

Data emissione	Data revisione	Redazione	Approvazione	Nome file	Pagina
05/05/2025		HP	DG	P_HR_009_1_PROCEDURA WHISTLEBLOWING	10 di 10