

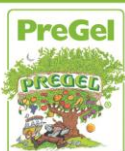
Informativa Whistleblowing

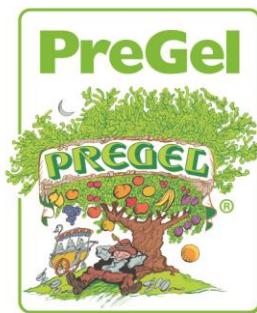
In data 30 marzo 2023 è entrata in vigore la normativa in materia di “Whistleblowing” (D. Lgs. n. 24/2023) che ha quale scopo la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Le Società con più di 50 dipendenti devono, quindi, **dotarsi di sistemi interni di segnalazione, che permettano l'emersione di condotte illecite e che garantiscano la protezione – sia in termini di riservatezza che di tutela da ritorsioni – dei soggetti segnalanti**, allo scopo di favorire l'emersione e, conseguentemente, la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società stessa.

In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs 24/2023 PreGel ha:

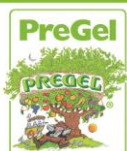
- adottato un canale interno di segnalazione (Piattaforma “My Whistleblowing”), strutturato in modo da garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle altre persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, attraverso un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte di soggetti autorizzati;
- affidato la gestione del canale interno di segnalazione a un soggetto esterno - Studio Legal & Engineering di Reggio Emilia (di seguito “Gestore della segnalazione” o “Gestore”) – specificamente formato sulla disciplina del Whistleblowing e autonomo, in grado di assicurare l'indipendenza e l'imparzialità del processo di gestione della segnalazione;
- adottato uno specifico atto organizzativo - Procedura Whistleblowing, allegata al Modello Organizzativo della Società, rinvenibile sulla intranet aziendale <https://www.pregelnet.com/> e pubblicata sul sito istituzionale della Società, all'indirizzo <https://pregel.it/> - con il quale vengono definite le procedure per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni;
- messo in atto misure idonee a garantire che i dati personali vengano trattati in modo lecito, pertinente e adeguato, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

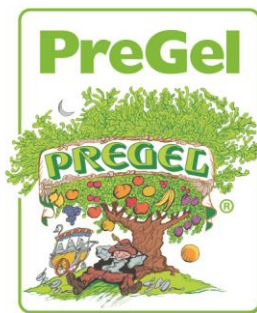




Chi può segnalare

SOGGETTI	ESEMPI/DEFINIZIONI
Lavoratori subordinati	<ul style="list-style-type: none"> • lavoratori a tempo indeterminato, determinato, parziale, intermittente, • lavoratori somministrati, • apprendisti, • prestatori di lavoro accessorio; • lavoratori che svolgono prestazioni occasionali
Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società	<ul style="list-style-type: none"> • contratti d'opera; • rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale • altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (es: avvocati, ingegneri, ecc.); • prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente.
Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società	soggetti che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.
Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società	soggetti che rischiano di subire ritorsioni realizzabili, per esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.
Azionisti persone fisiche	soggetti che sono venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari, in





	ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella Società.
Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto	<ul style="list-style-type: none"> • componenti del Consiglio di Amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, • membri dell'Organismo di Vigilanza (ODV).

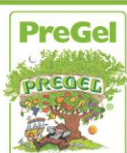
I soggetti sopra indicati possono effettuare segnalazioni, per tutta la durata del rapporto giuridico che li lega alla Società e anche:

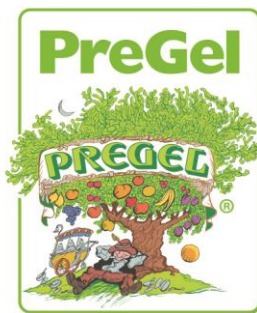
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Chi gode del sistema di protezione

Oltre al Segnalante, altri soggetti potenzialmente destinatari di ritorsioni possono godere del sistema di protezione adottato dalla Società:

SOGGETTI	DEFINIZIONI/ESEMPI
Facilitatori	Per esempio, il collega, del medesimo ufficio o di un altro ufficio, del Segnalante che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Non rientra nella definizione di facilitatore il collega sindacalista che assiste il Segnalante utilizzando la sigla sindacale.
Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado	Per esempio, il collega (o ex collega) del Segnalante che intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione.
Colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto	Soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che



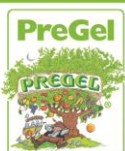


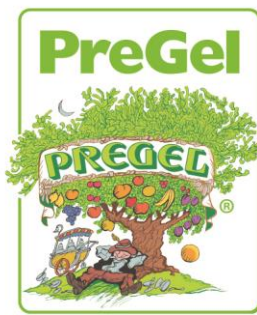
lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente	abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente
Enti di proprietà del Segnalante	enti di cui il Segnalante è titolare di tutte quote di partecipazione al capitale sociale o della maggioranza delle stesse
Enti per i quali il Segnalante lavora	ente fornitore della Società e datore di lavoro del Segnalante
Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante	ente legato da un rapporto di partnership con il Segnalante

Che cosa si può segnalare

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1. Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società	Per esempio, Reati contro la Pubblica Amministrazione, Reati Informatici, Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, Delitti in materia di Industria e Commercio, Falsità in segni di riconoscimento, ecc.
2. Illeciti relativi ai seguenti settori: 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; 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	Per esempio, reati ambientali quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.
3. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea	Per esempio, frodi, corruzione e qualsiasi attività illegale connessa alle spese dell'Unione





4. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE).	Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.
5. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.	In tale ambito vanno ricondotte, per esempio, le pratiche abusive come definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea, quali quelle relative a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante, la quale, attraverso il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate), vada a pregiudicare una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno.

Che cosa deve contenere la segnalazione

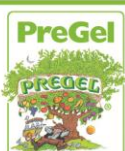
La segnalazione dovrà essere il più possibile circostanziata. In particolare, dovranno necessariamente risultare chiare:

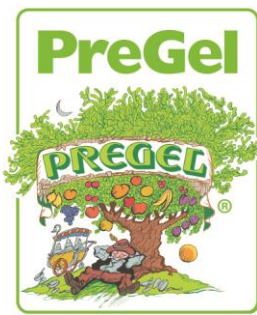
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il Segnalante dovrà, ove possibile, allegare la documentazione utile a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché indicare eventuali altri soggetti, potenzialmente a conoscenza dei fatti segnalati.

Qualora il Segnalante decida di fornire la propria identità, la stessa sarà trattata con la massima riservatezza, unicamente dai soggetti specificamente autorizzati.

Il Segnalante può decidere di effettuare la segnalazione in forma anonima; in tal caso potranno essere prese in considerazione solo le segnalazioni adeguatamente circostanziate e tali da far emergere fatti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati.





Che cosa è escluso dalle segnalazioni

Non possono formare oggetto di segnalazione contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società.

Non sono ricomprese, altresì, tra le informazioni oggetto di segnalazione le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico e le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Come si può segnalare

Le segnalazioni possono essere inviate dal Segnalante attraverso il canale interno predisposto dalla Società, che consente un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte dei soggetti autorizzati.

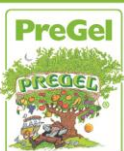
Nello specifico, le segnalazioni possono essere effettuate:

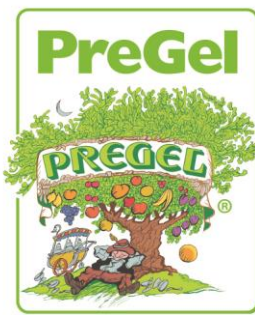
- **in forma scritta, con modalità informatica, mediante Piattaforma “My Whistleblowing”;**
- **mediante richiesta di incontro** con il Gestore della segnalazione.

Utilizzo della Piattaforma/Software

Lo strumento attivato dalla Società garantisce, tramite il ricorso a sistemi di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Tutte le segnalazioni ricevute sono crittografate e i dati sono archiviati su server sicuri, all'esterno della rete aziendale.





La piattaforma in questione è erogata in forma di applicazione web, accessibile dal sito istituzionale di PreGel, cliccando il link alla pagina dedicata (<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/pregel>).

Al Segnalante viene assegnato un profilo di utente univoco, che consente l'accesso tramite login/password ad un'area personalizzata, dalla quale può:

- creare una nuova segnalazione, in modalità anonima o nominativa,
- accedere a tutte le segnalazioni dallo stesso inviate, precedentemente storicizzate nel sistema,
- monitorare lo stato di avanzamento della gestione della segnalazione,
- visualizzare le notifiche/messaggi ricevuti e partecipare alle chat collaborative con il Gestore della segnalazione,
- accedere alla propria segnalazione, apportando ulteriori informazioni e allegando documentazione.

Al fine di facilitare l'utilizzo della piattaforma si allega alla presente comunicazione un vademecum riportante il percorso da seguire per effettuare la segnalazione (Allegato 1).

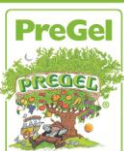
Segnalazione orale a seguito di incontro

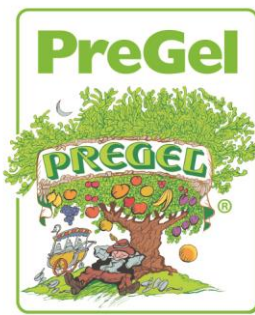
Qualora, anche mediante l'utilizzo della piattaforma sopra descritta, il Segnalante richieda un incontro con il Gestore, la segnalazione fatta oralmente nel corso del citato incontro sarà documentata, previo consenso del Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Chi raccoglie e gestisce le segnalazioni

La Società ha affidato la gestione del canale interno di segnalazione a un soggetto esterno – Studio Legal & Engineering di Reggio Emilia - specificamente formato sulla disciplina del Whistleblowing e autonomo, che assicura l'indipendenza e l'imparzialità del processo di Whistleblowing della Società.

Tale soggetto, in ottemperanza ai principi contenuti nella normativa in materia di trattamento dei dati personali, è stato espressamente nominato Responsabile del Trattamento, ai sensi dell'art. 28 GDPR.





Una volta ricevuta la segnalazione attraverso i canali sopra indicati, il Gestore della segnalazione procede a:

- rilasciare al Segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa;
- mantenere, ove possibile, le interlocuzioni con il Segnalante, anche mediante richiesta di ulteriori informazioni che dovessero risultare necessarie per la verifica della fondatezza della segnalazione;
- dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro, anche interlocutorio, al Segnalante entro 3 mesi dalla data di ricezione della segnalazione.

In particolare, una volta ricevuta la segnalazione, il Gestore dovrà, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati trattati, procedere alla verifica della sussistenza dei requisiti essenziali per la valutazione di ammissibilità della segnalazione.

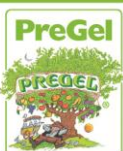
Tale prima fase potrà portare all'archiviazione della segnalazione qualora la stessa, anche a seguito delle ulteriori eventuali integrazioni richieste dal Gestore, risulti:

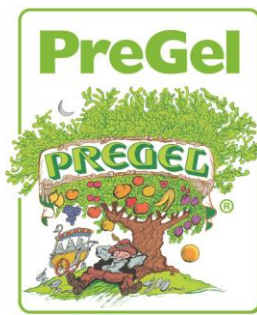
- avere a oggetto fatti/comportamenti/omissioni che non possono formare oggetto di segnalazione (come più sopra specificato);
- manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori accertamenti,
- di contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti,
- corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Nel caso in cui la segnalazione venga valutata ammissibile, il Gestore avvierà la fase di istruttoria interna, volta alla valutazione della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nel corso dell'istruttoria, tenuto anche conto dell'oggetto della segnalazione, il Gestore - oltre ad avviare un dialogo con il Segnalante volto all'ottenimento di chiarimenti, documenti o ulteriori informazioni - potrà acquisire atti, documenti o informazioni da altri uffici della Società e coinvolgere terze persone tramite audizioni e richieste, avendo sempre cura che la riservatezza dell'identità del Segnalante non venga compromessa.

Nel caso in cui, all'esito dell'istruttoria, la segnalazione risulti fondata, il Gestore procederà a condividere i risultati dell'attività svolta con *il Consiglio di Amministrazione/la Direzione competente a seconda dell'oggetto della segnalazione e del soggetto coinvolto*, affinché vengano adottati gli eventuali provvedimenti disciplinari/sanzionatori e le eventuali azioni di miglioramento.





Nel caso in cui, invece, la segnalazione risulti infondata, il Gestore procederà all'archiviazione motivata.

In tutti i casi, il Gestore fornirà un riscontro al Segnalante in merito all'esito delle indagini.

La documentazione inerente a ogni segnalazione ricevuta è conservata, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di gestione delle segnalazioni ricevute e, in ogni caso, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Quando è possibile utilizzare canali diversi da quello interno

La segnalazione dovrà essere effettuata IN PRIMA ISTANZA attraverso il canale interno adottato dalla Società (come sopra descritto), in quanto strumento che può contribuire in modo significativo al miglioramento dell'ente.

Il Segnalante potrà effettuare una segnalazione tramite il canale esterno istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) – all'indirizzo web <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> - esclusi gli illeciti 231 e le violazioni al Modello Organizzativo (quindi solo riguardo agli illeciti di cui ai punti 2., 3., 4. e 5. della sopra riportata Tabella "Cosa si può segnalare") - solo qualora si verifichi una delle seguenti condizioni:

1. se il canale interno

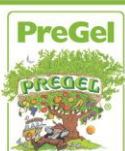
- **non è attivo**
- **è attivo, ma non è conforme** a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni

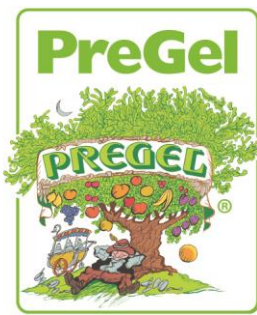
2. il Segnalante ha già fatto la segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito, perché il Gestore della segnalazione non ha intrapreso, nei termini previsti dalla legge, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'attività svolta

3. il Segnalante, sulla base di circostanze concrete e informazioni acquisibili, ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (es: fondato timore di un accordo tra Gestore della segnalazione e soggetto segnalato)
- la stessa potrebbe determinare un rischio di ritorsione (es: fondato timore in ragione di situazioni già verificatisi nell'ente in questione)

4. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, come per esempio nel caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte dell'autorità pubblica, in materia di salute e sicurezza o protezione dell'ambiente





Segnalazioni illegittime

Il Segnalante deve ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.

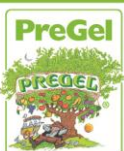
Sono fonte di responsabilità, sia in sede disciplinare che nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso dei canali di segnalazione, attraverso l'invio di segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti. In particolare, nel caso in cui al termine del procedimento di accertamento della segnalazione emergano elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni effettuate in malafede o con colpa grave, la Società si riserva la facoltà di adottare gli adeguati provvedimenti.

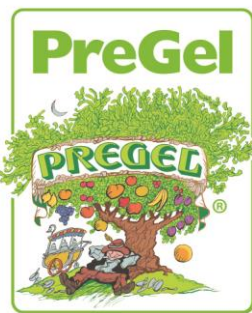
Tutela dalle ritorsioni

Al Segnalante e a tutti i soggetti coinvolti viene garantita la tutela contro le ritorsioni anche solo tentate o minacciate, in ragione della segnalazione effettuata.

Rientrano nel concetto di ritorsioni le seguenti condotte:

- 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;

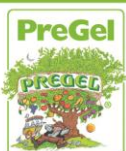




- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- la valutazione della performance artatamente negativa;
- la revoca ingiustificata di incarichi;
- l'ingiustificato mancato conferimento di incarichi, con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (es: ferie, congedi, ecc.);
- la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, ecc.

Si allega:

Allegato 1 - VADEMECUM PIATTAFORMA "My Whistleblowing"



PRE GEL S.p.A. a socio unico
Cap. Soc. €1.548.000,00 i.v.
R.E.A. Reggio E. n. 161306
N. MECC RE-003397
Cod. Fisc. - P. IVA e N. Iscriz.
Reg. Imprese RE: IT 01133190353

Sede legale: Via 11 Settembre 2001 n. 5/A
42019 Arceto - Scandiano (R.E.)
Uffici/Stabilimento: Via E. Comparoni n. 64
42122 Gavasseto - Reggio Emilia (Italia)
Tel. +39 0522 394211
Fax +39 0522 394305

E-mail: info@pregel.com
Website: www.pregel.com
Follow us:   

ALLEGATO 1 – VADEMECUM PIATTAFORMA “My Whistleblowing”

Pre Gel S.p.A., in adempimento alle previsioni di legge e nell’ottica di garantire correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività, ha predisposto un sistema informatico di “Whistleblowing”, a disposizione di chiunque voglia segnalare situazioni rilevanti ai fini di legge o regolamenti interni.

Con il presente vademecum, ti riportiamo il percorso da seguire per effettuare la segnalazione; per approfondimenti sulle procedure aziendali in materia di segnalazioni di illeciti, ti invitiamo a prendere visione della Procedura Whistleblowing, rinvenibile sulla intranet aziendale <https://www.pregelnet.com/> e pubblicata sul sito istituzionale della Società, all’indirizzo <https://pregel.it/>. Per le modalità operative, il video tutorial messo a disposizione dal gestore del sistema vi verrà inviato insieme alle credenziali di accesso nella prima comunicazione.

MODALITÀ DI TRASMISSIONE

1. Accedere al link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/pregel>, **compilando il form inserendo nome, cognome e un indirizzo e-mail personale (si prega di non utilizzare quello aziendale, come richiesto dal Garante Privacy)**

Compilare il form per ricevere le Credenziali Univoche di Accesso

Nome

Cognome

Email *

Si prega di non utilizzare l'indirizzo email aziendale

L'indirizzo e-mail è necessario al solo fine della registrazione. Il suo indirizzo e-mail non sarà visibile alla Società. Servirà unicamente per ricevere notifiche di eventuali nuove comunicazioni, da parte dei Gestori della Segnalazione.

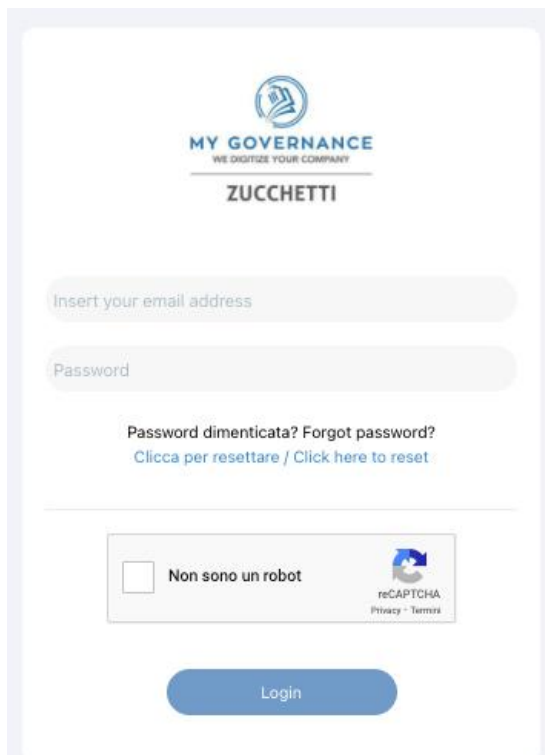
Dichiaro di aver letto e accettato l'Informativa Privacy *

Invia

Sei già registrato? [Clicca per accedere](#)
Password dimenticata? [Clicca per resettare](#)
Per qualsiasi dubbio o necessità contattaci [cliccando qui](#)

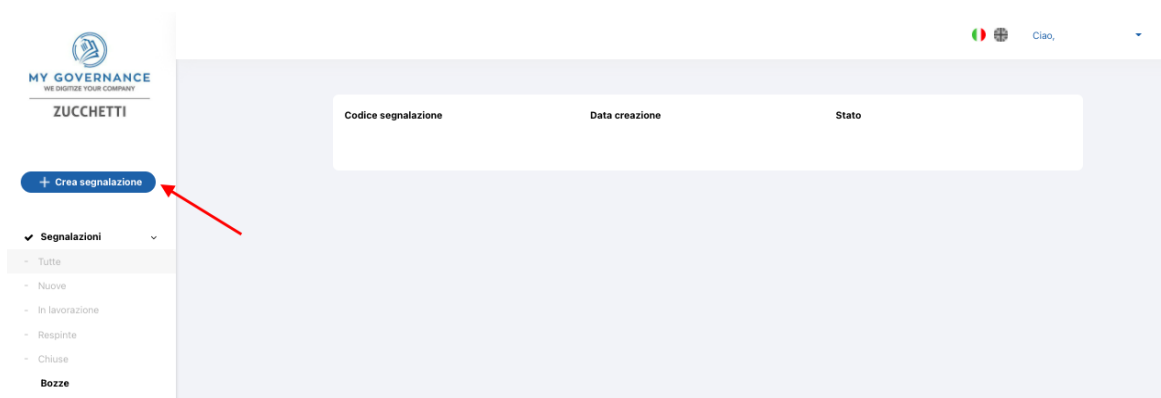
MYGO S.r.l. – Via del Corso, 92 - 00186 Roma

2. Seguire le indicazioni ricevute con la e-mail contenente le Credenziali Univoche di Accesso
3. Accedere al proprio account con le proprie credenziali



The image shows a login form for MY GOVERNANCE ZUCCHETTI. At the top, there is the company logo and name. Below it, there are two input fields: "Insert your email address" and "Password". A link for "Forgot password?" is provided. A reCAPTCHA widget is present, with the text "Non sono un robot" and a checkbox. A blue "Login" button is at the bottom.

4. Procedere cliccando il tasto "CREA SEGNALAZIONE"



The image shows a dashboard interface for MY GOVERNANCE ZUCCHETTI. On the left, there is a sidebar with a navigation menu. The "Crea segnalazione" button is highlighted with a red arrow. The main content area shows a table with columns for "Codice segnalazione", "Data creazione", and "Stato".

6. Sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione
- (a) in forma anonima utilizzando l'apposita opzione:
 - (b) ovvero, in forma non anonima, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge



Dati del segnalante

1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 ▶

Segnalazione anonima (i)

Nome del Segnalante* Cognome del Segnalante* Codice fiscale*

**** **** ****

7. Stabilita la modalità di segnalazione, il segnalante procederà compilando il form. I campi contrassegnati dal simbolo * sono obbligatori. Alcuni campi sono aperti e dovranno avere un numero minimo di caratteri.

Distinti saluti,
My Governance