



WHISTLEBLOWING POLICY

ADOTTATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 16 settembre 2024

PREMESSA

Recependo quanto previsto dal d.lgs. 24/2023 (di attuazione della Direttiva UE 2019/1937), la presente procedura - applicabile a LPM PACKAGING S.r.l. - è finalizzata ad istituire e regolamentare un sistema aziendale che consenta ai soggetti legittimati (i.e. destinatari della presente procedura, come identificati all'art. 2) di segnalare quelle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società (come identificate all'art. 1, oggetto della presente procedura).

La presente Procedura dunque - istituendo il canale interno di segnalazione – disciplina, tra l'altro:

- l'oggetto delle segnalazioni;
- i soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni;
- le modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- il contenuto delle segnalazioni;
- il gestore delle segnalazioni;
- il procedimento di gestione delle segnalazioni;
- le tutele in capo al segnalante e ai soggetti ad esso assimilati;
- la responsabilità di tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nella gestione delle segnalazioni.

La presente procedura ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001 per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse ed è, altresì, conforme alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

ARTICOLO 1 – Oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni - intese come informazioni (compresi i fondati sospetti) inerenti a violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), piuttosto che condotte volte ad occultarle - devo riferirsi a comportamenti/atti illeciti o illegittimi, commissivi od omissivi che ledono o possono ledere l'interesse pubblico o l'integrità della Società; violazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo di LPM PACKAGING S.r.l. ("**Società**"). In tale prospettiva, ciò che rileva è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e la Società per effetto di attività lavorative o professionali (potenziali, presenti o anche passate¹) attraverso le quali il segnalante abbia acquisito informazioni inerenti alle violazioni segnalate.

Ai fini dell'applicazione della presente procedura (e delle tutele previste), le segnalazioni devono avere ad oggetto:

- 1) illeciti che rientrano nell'ambito dell'applicazione degli atti dell'Unione europea o

¹ La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

nazionali² relativi ai seguenti settori:

- (i) appalti pubblici;
 - (ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - (iii) sicurezza e conformità dei prodotti;
 - (iv) sicurezza dei trasporti;
 - (v) tutela dell'ambiente;
 - (vi) radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - (vii) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - (viii) salute pubblica;
 - (ix) protezione dei consumatori;
 - (x) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 2) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione³;
 - 3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno⁴;
 - 4) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 1), 2) e 3).
 - 5) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e s.m.i. o comunque violazioni del MOG 231 (incluso il Codice etico) che non rientrano nei numeri precedenti e violazione delle ulteriori policy/procedure adottate dalla Società.

Dette segnalazioni rappresentano, dunque, le violazioni segnalabili ai fini dell'applicazione della presente procedura e delle tutele previste.

La presente procedura (e sottese tutele) non si applica:

- a) alle segnalazioni (aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste) legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea

² Illeciti indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero negli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023.

³ Atti od omissioni di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

⁴ Atti od omissioni di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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.

indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 24/2023;

- c) alle 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.

ARTICOLO 2 – Soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni

Ai fini dell'applicazione della presente procedura (e delle tutele previste), le segnalazioni possono essere effettuate dalle seguenti persone fisiche⁵:

- a) i lavoratori dipendenti, a qualsiasi titolo, della Società;
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge n. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile e all'art. 2 del d. lgs. n. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Società;
- c) i lavoratori e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società che forniscono beni o servizi o e che realizzano opere in favore di terzi;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) gli azionisti⁶;
- g) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- h) i candidati nei processi di selezione se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- i) gli ex dipendenti se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Dette persone rappresentano, dunque, i destinatari della presente procedura.

Le tutele delle persone segnalanti - di cui all' art. 7 - si applicano nei seguenti casi⁷:

- a) quando il rapporto giuridico è in corso;

⁵ Cfr. nota 1.

⁶ Ci si riferisce a coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti.

⁷ Cfr. nota 1.

- b) 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;
- c) durante il periodo di prova;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

ARTICOLO 3 – Modalità di effettuazione delle segnalazioni

La Società ha attivato - mediante specifica piattaforma informatica - un canale interno di segnalazione che consente al segnalante di procedere, a propria discrezione:

- in forma scritta
ovvero
- in forma orale, tramite di messaggistica vocale

garantendo, in entrambi i casi, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte⁸, oltre che del contenuto della segnalazione medesima e della relativa documentazione.

Per ciascuna segnalazione inserita, la piattaforma informatica assegna un codice identificativo univoco⁹ che consente a ciascun segnalante di verificare lo stato di avanzamento della segnalazione in modo del tutto riservato e autonomo, anche qualora la segnalazione sia anonima¹⁰. È prevista, infatti, la facoltà per il segnalante di formalizzare segnalazioni anche senza palesare i propri dati identificativi, considerato che la piattaforma informatica consente - tramite l'utilizzo del citato codice identificativo univoco - di restare in contatto (e interagire) con il gestore delle segnalazioni durante la gestione della segnalazione, potendo fornire - il segnalante - chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato (e comunque la riservatezza, qualora la segnalazione non fosse anonima) e ricevere, sempre con garanzia di anonimato (e comunque la riservatezza, qualora la segnalazione non fosse anonima), comunicazioni e riscontri¹¹. Tuttavia, occorre considerare che l'invio di una segnalazione anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra gestore delle segnalazioni e segnalante e, quindi, inficiare l'utilità della segnalazione stessa.

Inoltre, nell'ottica dell'eventuale formalizzazione di segnalazioni in forma anonima:

⁸ Persone fisiche o giuridiche menzionate nella segnalazione come persone alle quali la violazione è attribuita o come persone comunque implicate nella violazione segnalata.

⁹ Il codice deve essere conservato con cura in quanto, in caso di smarrimento, lo stesso non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

¹⁰ Da considerarsi come "non nominativa".

¹¹ Si rinvia, in proposito, al procedimento di gestione delle segnalazioni di cui all'art. 5 della presente procedura.

- l'accesso alla piattaforma informatica è soggetto alla politica "no-log", al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda mantenere riservata la propria identità: ciò significa che, qualora l'accesso venga effettuato da un dispositivo non connesso alla rete aziendale, i sistemi informatici della Società non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP);
- in caso di messaggistica vocale, la piattaforma informatica provvederà automaticamente a camuffare la voce per renderla non associabile al segnalante;
- i documenti saranno privi di proprietà in grado risalire all'identità del segnalante.

Da ultimo, la segnalazione può essere formalizzata anche mediante richiesta di incontro diretto con il gestore delle segnalazioni, previa fissazione di un appuntamento entro il termine di 15 giorni lavorativi. Anche in questo caso, la richiesta deve essere veicolata tramite la piattaforma informatica - in forma scritta o orale - palesando la richiesta. In occasione dell'incontro (in luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante), la segnalazione potrà essere documentata, a cura del gestore delle segnalazioni, previo consenso del segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In quest'ultimo caso, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La piattaforma è accessibile attraverso il sito web <https://lpm.integrityline.com>, il cui link è altresì riportato nel sito web della Società www.lpm.group - sezione *governance/whistleblowing*.

ARTICOLO 4 – Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali (anche ai fini del vaglio di ammissibilità):

- i dati identificativi della persona segnalante, se non si tratta di segnalazione anonima;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare le persone coinvolte¹².

¹² Cfr. nota 5.

La piattaforma informatica è strutturata in maniera tale da favorire - per quanto possibile, mediante un sistema di domande - la formalizzazione di segnalazioni circostanziate.

È utile che alle segnalazioni vengano allegati, ove possibile, documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Relativamente alla messagistica vocale, si segnala che la piattaforma informatica provvederà automaticamente a camuffare la voce per non renderla associabile al segnalante.

In funzione di quanto previsto all'art. 7 della presente procedura, nella segnalazione sarebbe opportuno indicare esplicitamente l'esistenza di soggetti potenzialmente oggetto di ritorsioni in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti; ciò al fine di garantire a tali persone le tutele accordate al segnalante.

Non sono ricomprese tra le informazioni relative a violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio").

ARTICOLO 5 – Gestore delle segnalazioni

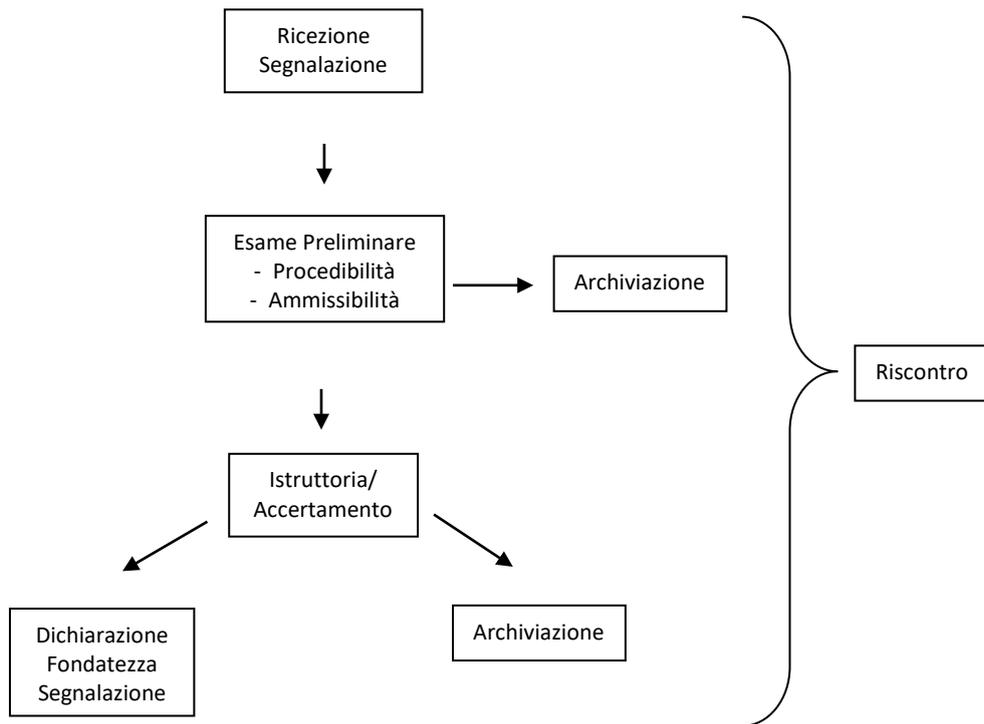
Le segnalazioni formalizzate tramite il canale di segnalazione interno sono indirizzate al gestore aziendale delle segnalazioni whistleblowing.

La Società ha affidato tale compito al Segretario del Consiglio di amministrazione al quale è stato affidato uno specifico *budget* per l'esercizio delle proprie funzioni.

Qualora il Segretario del Consiglio di amministrazione fosse una persona coinvolta (a qualunque titolo) nella segnalazione (e solamente in questo caso), il segnalante potrà indirizzare la segnalazione - tramite la piattaforma informatica (che prevede tale possibilità) - ad un Consigliere della Società. In questo caso, il Segretario del Consiglio di amministrazione rimarrà totalmente estraneo alla gestione della segnalazione (non venendone nemmeno a conoscenza).

Le segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal gestore delle segnalazioni devono essere trasmesse a quest'ultimo tempestivamente e, comunque, entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione. Il soggetto che trasmette la segnalazione ne fornisce contestuale notizia al segnalante.

ARTICOLO 6 – Procedimento di gestione delle segnalazioni



Ricezione segnalazione

Entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione, il gestore delle segnalazioni rilascia un avviso di ricevimento della segnalazione; avviso consultabile dal segnalante accedendo alla piattaforma informatica tramite il codice univoco generato in sede di formalizzazione della segnalazione medesima (anche se in forma anonima).

Esame preliminare

Una volta presa in carico la segnalazione, il gestore delle segnalazioni procede con una disamina preliminare della stessa in termini di procedibilità e ammissibilità.

La procedibilità si ricollega alla sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi di cui, rispettivamente, agli artt. 1 e 2 della presente procedura. Viene, dunque, appurato se (i) il segnalante rientri nel novero dei soggetti legittimati, ai sensi della presente procedura, ad effettuare la segnalazione e (ii) l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

L'ammissibilità, invece, si ricollega alla chiarezza della segnalazione nei termini di cui all'art. 4 della presente procedura.

Qualora riscontrata - dal gestore delle segnalazioni - la procedibilità e ammissibilità della

segnalazione inoltrata viene avviata l'istruttoria. Viceversa¹³, la stessa viene archiviata con formalizzazione delle motivazioni a supporto di tale decisione.

Durante tale fase, così come nel corso dell'eventuale successiva istruttoria interna, il gestore delle segnalazioni può:

- interloquire con il segnalante, attraverso la piattaforma informatica, per richiedere eventuali ulteriori approfondimenti ed elementi integrativi relativi alla segnalazione. Il segnalante, pertanto, attraverso il citato codice identificativo univoco, è chiamato ad accedere nella piattaforma informatica per verificare riscontri o comunque comunicazioni da parte del gestore delle segnalazioni;
- coinvolgere - a propria discrezione, ai fini della migliore gestione della segnalazione, anche in un'ottica di supporto operativo - le funzioni aziendali della Società (anche se in outsourcing, in particolare Legal, HR, IT, SGI e Amministrazione/Finanza) piuttosto che organi sociali ovvero consulenti esterni, mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione (salvo differente indicazione del segnalante stesso). All'uopo, vengono estese alle persone coinvolte gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente procedura. In occasione di tale coinvolgimento, il gestore delle segnalazioni provvederà anche con le prescritte designazioni privacy.

Istruttoria e accertamento

L'obiettivo della fase di istruttoria/accertamento è quello di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche in merito alla fondatezza, o meno, dei fatti segnalati, per le eventuali attività inerenti e conseguenti, anche in termini di adozione di azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati dalle segnalazioni nell'ottica di continuo rafforzamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società.

In tale fase:

- potranno essere acquisiti direttamente gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- potranno essere coinvolte, analogamente alla fase preliminare, altre strutture aziendali o anche soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- potranno essere effettuate audizioni di eventuali soggetti interni/esterni, etc..

¹³ A titolo esemplificativo, la segnalazione sarà ritenuta inammissibile:

- se mancante dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione medesima;
- per manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate;
- per esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione;
- se tradotta in sola documentazione senza una segnalazione vera e propria di violazioni.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto una violazione del Modello Organizzativo 231 (incluso Codice etico), il gestore delle segnalazioni opererà in sinergia con l'organismo di vigilanza nel rispetto degli obblighi di riservatezza e nel rispetto delle normative sul trattamento dei dati personali.

Una volta completata l'attività di accertamento e qualora valutata la "bontà" della segnalazione, il gestore delle segnalazioni provvede a cristallizzare la fondatezza della segnalazione medesima, potendosi, a seguire, rivolgere alla direzione aziendale e/o agli organi/funzioni interni competenti per i relativi seguiti, tra cui, a titolo meramente esemplificativo:

- instaurazione di procedimento disciplinare/sanzionatorio nei confronti di colui il quale è risultato essere identificato, al termine dell'istruttoria, come l'autore della violazione segnalata;
- definizione di action plan necessari per la rimozione delle carenze rilevate con la segnalazione (ad esempio, in termini di procedure e policy);

sull'assunto che al gestore delle segnalazioni non compete, nell'esercizio di tale ufficio, alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti. Viceversa (i.e. segnalazione risultata essere non fondata), l'istruttoria - e più in generale, la segnalazione - viene archiviata con formalizzazione delle motivazioni a supporto di tale decisione.

Riscontro

Oltre al citato avviso di ricevimento della segnalazione, il gestore delle segnalazioni fornisce al segnalante un riscontro in merito alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione medesima o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla data di scadenza del termine di 7 (sette) giorni per tale avviso.

Pertanto, alla scadenza dei 3 (tre) mesi, il gestore delle segnalazioni deve comunicare, a seconda del caso:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni ovvero
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti ovvero
- l'attività svolta fino al momento della formalizzazione del riscontro e/o l'attività che intende svolgere.

In quest'ultimo caso, verrà comunicato il successivo esito del procedimento di gestione della segnalazione.

ARTICOLO 7 – Tutele per il segnalante e per i soggetti ad esso assimilati

Ai destinatari della presente procedura, in qualità di segnalanti, sono riconosciute una serie di tutele in termini di:

- riservatezza dell'identità;
- divieto di atti ritorsivi;
- limitazioni di responsabilità.

Dette misure di protezione si applicano anche ad altri soggetti (in aggiunta ai segnalanti) meritevoli di tutela, in quanto potenzialmente destinatari di ritorsioni - in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza con il segnalante - e segnatamente:

- a) ai facilitatori, intesi quali persone fisiche che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione purché operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo¹⁴;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad egli da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado¹⁵;
- c) ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso segnalante e che hanno con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente¹⁶;
- d) agli enti di proprietà del segnalante¹⁷ o per i quali egli lavora¹⁸ nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante¹⁹.

Le tutele indicate trovano applicazione anche in caso di segnalazione anonima qualora il segnalante - successivamente identificato - dovesse aver subito ritorsioni.

Riservatezza dell'identità

Senza il consenso espresso del segnalante, l'identità di quest'ultimo, così come ogni altra informazione (inclusa l'eventuale documentazione allegata) dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire alla sua identità, non sarà oggetto di rivelazione a persone differenti da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati

¹⁴ Il termine "assistenza" fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale (in caso di spendita della sigla sindacale, lo stesso non rivestirebbe più il ruolo di facilitatore, rimanendo ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali).

¹⁵ Si tratta, a titolo esemplificativo, di colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Per stabile legame affettivo si fa riferimento a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante, non solamente in senso stretto bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Si tratta di un legame affettivo che, dunque, coinvolge una persona specifica.

¹⁶ Ci si riferisce a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma, all'opposto, attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia.

¹⁷ Tale concetto deve intendersi in senso ampio ricomprendendo, quindi, sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

¹⁸ Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultima. La ritorsione potrebbe essere attuata anche nei confronti dell'impresa in cui il segnalante opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.

¹⁹ Potrebbe essere il caso delle partnership tra imprese.

nel rispetto della riservatezza e della normativa vigente in materia di privacy; ciò indipendentemente dalle modalità di formalizzazione della segnalazione (scritta o orale).

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare attivato dalla Società avverso colui il quale è risultato essere identificato, al termine dell'istruttoria, come l'autore della condotta segnalata, l'identità del 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, invece, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato (o della persona comunque coinvolta), la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solamente previo consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale caso, è dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Divieto di atti ritorsivi

Il segnalante non può essere oggetto di alcuna ritorsione²⁰. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili al concetto di ritorsione, come definito dalla presente Procedura, costituiscono ritorsioni:

- 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;

²⁰ Ritorsione intesa come 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.

- 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.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, è necessaria la sussistenza delle seguenti condizioni:

- a) che il segnalante, al momento della segnalazione, abbia “fondato motivo” di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina ai sensi del d.lgs. 24/2023 (i.e. convinzione ragionevole);
- b) che la segnalazione sia stata effettuata sulla base di quanto previsto dal d.lgs. 24/2023;
- c) esistenza di un rapporto di consequenzialità tra segnalazione e misure ritorsive subite.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. 24/2023²¹, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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 non sono garantite e al segnalante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Limitazione di responsabilità

E' prevista l'esclusione della punibilità del segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione o divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria è stata effettuata nelle modalità richieste.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa. Inoltre, salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle

²¹ Si rinvia al paragrafo della presente procedura inerente a “Limitazione di responsabilità”.

violazioni o per l'accesso alle stesse.

Si specifica, in ogni caso, che la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Segnalazione in "mala fede"

Qualora si riscontrasse, nell'ambito del procedimento di gestione delle segnalazioni, la "mala fede" di una segnalazione (i.e. priva di fondamento, calunniosa o diffamatoria, fatta con il precipuo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alle persone segnalate o comunque coinvolte nella segnalazione), la direzione aziendale e/o agli organi/funzioni interni competenti (informati di ciò dal gestore delle segnalazioni) valuteranno i provvedimenti ritenuti, di volta in volta, maggiormente opportuni.

ARTICOLO 8 – Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali viene effettuato in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, dal regolamento UE n. 679/2016 (GDPR), dal d.lgs. 196/2003 e s.m.i. (Codice Privacy). Per maggiori dettagli, si rinvia all'informativa privacy predisposta dalla Società.

ARTICOLO 9 – Conservazione della documentazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e nel rispetto delle normative sul trattamento dei dati personali.

ARTICOLO 10 – Segnalazione esterna e divulgazione pubblica

Il canale di segnalazione da utilizzare in via ordinaria e prioritaria è quello interno predisposto dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui alla presente procedura.

Il d.lgs. 24/2023 prevede che i segnalanti possano ricorrere al canale di segnalazione esterno attivato presso l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ovvero alla divulgazione pubblica solo a determinate condizioni, sinteticamente infra indicate.

Resta ferma la facoltà per i segnalanti di presentare denuncia alle autorità giudiziarie competenti.

Segnalazione esterna all'ANAC

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") soltanto se inerente a violazioni di cui all'art. 1, numeri 1), 2), 3), 4) e qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- nel proprio contesto lavorativo non è prevista come obbligatoria l'attivazione del canale interno di segnalazione ovvero, anche se prevista, non è stata attivato il canale di segnalazione;
- la segnalazione interna non ha avuto seguito²² (es. non è stata data alcuna forma di riscontro nei termini previsti);
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, qualora effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito²³ ovvero essa determinerebbe il rischio di ritorsioni;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per effettuare una segnalazione esterna occorre procedere seguendo le indicazioni reperibili sul sito istituzionale dell'ANAC²⁴.

Divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) soltanto se inerente a violazioni di cui all'art. 1, numeri 1), 2), 3), 4) e qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha preventivamente effettuato una segnalazione interna alla Società ed esterna all'ANAC (ovvero direttamente esterna) e non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito²⁵ in ragione delle specifiche circostanze.

ARTICOLO 11 – Adozione e divulgazione

La presente procedura è adottata con delibera del Consiglio di amministrazione della Società ed

²² Il concetto dell' "aver avuto seguito" si ricollega (i) all'azione intrapresa dal gestore delle segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, (ii) all'esito delle indagini e (iii) alle eventuali misure adottate.

²³ Cfr. nota 22.

²⁴ Si rinvia - anche per ulteriori informazioni - a <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

²⁵ Cfr. nota 22.

entra in vigore a decorrere dal 16 settembre 2024.

La presente procedura è pubblicata sul sito internet istituzionale nonché resa disponibile nelle bacheche aziendali.