

Rev.	Data	Descrizione modifiche	Redatto	Verificato/Approvato
2	24.04.2026	Aggiornamento ai sensi delle Linee guida ANAC 2025		
1	27.11.2023	Aggiornamento ai sensi del D.LGS. 24/2023		
0	15.12.2020	Emissione		

**INDICE**

1.	SCOPO, CAMPO DI APPLICAZIONE E CONTESTO NORMATIVO.....	1
2.	TERMINI E DEFINIZIONI.....	2
3.	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
4.	AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO.....	3
5.	TIPOLOGIA DELLA SEGNALAZIONE.....	4
6.	CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	5
7.	DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	6
8.	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....	6
8.1.	verifica preliminare della segnalazione.....	6
8.2.	gestione della segnalazione.....	7
8.3.	attività di indagine interna.....	7
8.4.	chiusura della segnalazione.....	7
8.5.	comunicazione dei risultati e reportistica.....	8
9.	MISURE DI PROTEZIONE.....	8
9.1.	misure di protezione a tutela del segnalante.....	8
9.2.	condizioni per l'applicazione delle misure di protezione.....	8
10.	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE.....	9
11.	DATA PROTECTION.....	9
12.	SANZIONI.....	10
13.	CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	11
14.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	11
15.	FLUSSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	12

**1. SCOPO, CAMPO DI APPLICAZIONE E CONTESTO NORMATIVO**

La presente Procedura ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società e si applica a:

- a) le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b) le violazioni del modello di organizzazione e gestione della LAVORGNA SRL di cui i destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", che disciplina 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 pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione qui regolato ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal:

- a. Codice Etico di LAVORGNA SRL (di seguito, "Codice Etico"), nella versione pro tempore vigente;
- b. Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da LAVORGNA SRL, nella versione vigente.

Il sistema di whistleblowing adottato dalla LAVORGNA SRL si fonda sui principi di:

- ✓ riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti;
- ✓ autonomia e indipendenza del gestore delle segnalazioni;
- ✓ proporzionalità e imparzialità nella gestione delle segnalazioni;
- ✓ divieto di ritorsione;
- ✓ tracciabilità delle attività svolte;

- ✓ protezione dei dati personali;
- ✓ buona fede del segnalante.

La Società garantisce che le segnalazioni siano gestite in modo imparziale, tempestivo ed efficace.

## 2. TERMINI E DEFINIZIONI

Nella tabella che segue si riportano i termini e le definizioni presenti nel documento:

<b>ANAC</b>	<b>Autorità Nazionale Anticorruzione</b>
<b>CODICE PRIVACY</b>	<i>Il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali</i>
<b>DECRETO 231</b>	<i>Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni</i>
<b>DECRETO WHISTLEBLOWING</b>	<i>Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24</i>
<b>UNI ISO 37001</b>	<i>Anti-bribery management systems in italiano Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione, identifica uno standard di gestione per aiutare le organizzazioni nella lotta contro la corruzione, istituendo una cultura di integrità, trasparenza e conformità</i>
<b>DIRETTIVA</b>	<i>La Direttiva (UE) 2019/1937</i>
<b>GDPR</b>	<i>Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)</i>
<b>MODELLO 231</b>	<i>Il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società</i>
<b>ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)</b>	<i>Organismo di Vigilanza di LAVORGNA SRL istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso</i>
<b>DESTINATARIO</b>	<i>Indica l'Organismo di Vigilanza come sopra individuato</i>
<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	<i>La presente procedura approvata dall'Amministratore Unico e sottoposta alla Assemblea dei Soci in data _____ 2023</i>
<b>SEGNALANTE/I</b>	<i>Coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali i dipendenti, collaboratori, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti</i>
<b>SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING o SEGNALAZIONE</b>	<i>La segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura</i>
<b>SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING ANONIMA o SEGNALAZIONE ANONIMA</b>	<i>La Segnalazione non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante</i>
<b>PERSONA COINVOLTA</b>	<i>La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata</i>
<b>SOGGETTI COLLEGATI</b>	<i>I soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) i facilitatori;</li> <li>(ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;</li> </ul>

	<p>(iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;</p> <p>(iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo</p>
<b>FACILITATORE</b>	<p>Persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).</p>

### 3. RIFERIMENTI NORMATIVI

La gestione delle segnalazioni fa riferimento a:

<b>MOG 231</b>	<b>D. Lgs. 231/2001</b>
<b>Legge 165/2017</b>	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
<b>D. Lgs n.24/2003</b>	Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
<b>Linee Guida ANAC 2025</b>	Le nuove Linee Guida ANAC, approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025, definiscono le modalità operative per la gestione dei canali interni di whistleblowing (segnalazione illeciti), garantendo massima riservatezza, sicurezza informatica (piattaforme conformi) e formazione obbligatoria per i gestori delle segnalazioni, in linea con il D.Lgs. 24/2023

### 4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (i.e. LAVORGNA SRL), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di LAVORGNA SRL, e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati (le "Segnalazioni 231");
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:
  - a. appalti pubblici;
  - b. servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - c. sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;
  - d. tutela dell'ambiente;
  - e. radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - f. sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - g. salute pubblica;
  - h. protezione dei consumatori;
  - i. tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

La Procedura prende in considerazione - e quindi possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico di LAVORGNA SRL che non rientrano negli illeciti di cui al Decreto Whistleblowing sopra indicati (le "Segnalazioni Codice Etico").<sup>1</sup>

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le "Violazioni".

Non rientrano nell'ambito di applicazione della presente Procedura:

- ✓ contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale del segnalante;
- ✓ segnalazioni riguardanti rapporti individuali di lavoro;
- ✓ conflitti interpersonali tra colleghi;
- ✓ contestazioni relative a ferie, permessi, avanzamenti di carriera o retribuzione;
- ✓ reclami commerciali o richieste di carattere operativo prive di rilevanza ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

Tali segnalazioni saranno eventualmente gestite attraverso i competenti canali aziendali.

## 5. TIPOLOGIA DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Le segnalazioni possono riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto e del Modello vigente e devono contenere:

a) Elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato con allegazione, ove possibile, di relativa documentazione a supporto;

b) Informazioni che consentano, ove possibile, la identificazione del soggetto autore del fatto segnalato;

c) L'indicazione delle circostanze in occasione delle quali si è venuti a conoscenza del fatto segnalato.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni commesse, tentate od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- attuate in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale di LAVORGNA SRL;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di LAVORGNA SRL;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e contenere elementi utili a consentire le verifiche dei fatti segnalati.

In particolare, ove possibile, devono essere indicati:

- ✓ data e luogo dei fatti;
- ✓ descrizione dettagliata dell'accaduto;
- ✓ nominativi o elementi utili all'identificazione dei soggetti coinvolti;
- ✓ eventuali documenti o evidenze a supporto;
- ✓ eventuali soggetti informati sui fatti.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale.

Le segnalazioni anonime, qualora adeguatamente circostanziate, dettagliate e supportate da elementi idonei a consentire l'attività istruttoria, saranno trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie.

<sup>1</sup> Sebbene le Segnalazioni Codice Etico non rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing - al fine di rendere più omogeneo il processo interno di segnalazione (per tutte le tipologie di segnalazioni previste dal sistema di controllo interno di LAVORGNA SRL) e nell'ottica di maggior tutela dei Segnalanti - la Procedura prende in considerazione anche tale tipologia di segnalazione, operando le opportune differenze laddove necessario. Pertanto, all'interno della Procedura sono evidenziate, di volta in volta, le disposizioni che non sono ritenute applicabili alle Segnalazioni Codice Etico.

Le segnalazioni anonime prive di elementi sufficienti per l'avvio di verifiche potranno essere archiviate.

Qualora il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso saranno applicate le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Al fine di evitare che il lavoratore ometta di segnalare condotte illecite per il timore di subire misure discriminatorie, LAVORGNA SRL si è dotata di una procedura che consente di:

- gestire le segnalazioni in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante;
- tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;
- consentire al segnalante di conoscere lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

LAVORGNA SRL ha adottato le opportune cautele al fine di:

- identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima;
- non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato, ciò a causa del fatto che l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Sempre al fine di garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte, occorre altresì effettuare idonee scelte relativamente alle modalità e tempi di conservazione dei dati (fisico, logico, ibrido), nonché alla confidenzialità, accessibilità ed integrità dei dati.

Tali informazioni potranno essere utilizzate, tra l'altro, per aggiornare o integrare la mappa dei rischi del D.Lgs 231/01 e/o il Codice etico, nonché per prevedere nuovi o diversi strumenti di risposta.

Si ricorda, infine, che i dati e i documenti oggetto della segnalazione, che potrebbero anche essere o contenere dati sensibili, devono essere trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

## 6. CANALI DI SEGNALAZIONE

La Società ha attivato in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing il seguente canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma adottata da LAVORGNA SRL, consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

L'applicazione è basata sulla soluzione "GlobalLeaks" certificata e utilizzata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), e fa sì che le segnalazioni siano indirizzate all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. 231/01, con la garanzia della tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante.

La piattaforma è conforme allo Standard ISO 37002, alla Direttiva EU 2019/1937 e al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), per permettere di effettuare in sicurezza la segnalazione degli eventuali illeciti dei quali si è venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Ad ogni modo, al fine di agevolare la presentazione delle Segnalazioni, LAVORGNA SRL mette a disposizione dei Destinatari diverse modalità di Segnalazione:

- ✓ tramite il Portale Whistleblowing, anche per segnalazioni riguardanti ipotesi corruttive, raggiungibile al seguente indirizzo <https://whistleblowing.lavorgnasrl.it/#/>
- ✓ Organismo di Vigilanza, tramite l'indirizzo [odv.lavorgnasrl@pec.it](mailto:odv.lavorgnasrl@pec.it) per questioni riguardanti il Modello 231;
- ✓ Modulo reclami e/o suggerimenti disponibile sul sito e presso le sedi aziendali per questioni riguardanti l'SA800;
- ✓ Funzione Compliance, tramite l'indirizzo [segnalazioni@lavorgnasrl.it](mailto:segnalazioni@lavorgnasrl.it) per questioni attinenti al Codice Etico

La Società garantisce altresì la possibilità di effettuare segnalazioni in forma orale:

- ✓ mediante incontro diretto con il gestore delle segnalazioni;
- ✓ mediante linea telefonica dedicata o sistema di messaggistica vocale, ove attivato.

L'incontro diretto è fissato entro un termine ragionevole e comunque non superiore a 15 giorni dalla richiesta.

Le segnalazioni orali sono documentate mediante verbale o registrazione, previo consenso del segnalante.

La Società adotta misure tecniche e organizzative idonee a garantire:

- ✓ la cifratura dei dati;
- ✓ la segregazione delle informazioni;
- ✓ la protezione degli accessi;
- ✓ la tracciabilità delle operazioni effettuate;
- ✓ la conservazione sicura della documentazione.

L'accesso al sistema whistleblowing è consentito esclusivamente ai soggetti espressamente autorizzati.

## 7. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

In ultimo le segnalazioni possono essere inviate a mezzo del servizio postale, con lettera recapitata presso la sede operativa della società intestata a: **Organismo di Vigilanza – LAVORGNA SRL c/o Via Tratturo Regio snc, snc – San Lorenzello (Bn)**

In tal caso per poter usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno l'indicazione "riservata/personale".

La piattaforma è accessibile attraverso il sito web di LAVORGNA SRL, mediante apposita sezione.

È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing Anonime.

A questo proposito, si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il Segnalante di restare in contatto con l'OdV durante la gestione della Segnalazione Anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Whistleblowing Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra l'OdV e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

## 8. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni l'Organismo di Vigilanza (OdV).

L'Organismo di Vigilanza è così composto:

- Professionista con competenze di natura legale;
- Professionista con competenze di natura fiscale e tributaria;
- Professionista con competenze di natura tecnica e comprovata esperienza in tecniche di auditing.

Qualora un componente dell'OdV sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione soltanto agli altri membri, con esclusione della Persona Coinvolta nella Segnalazione.

## 9. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

I soggetti incaricati della gestione delle segnalazioni devono operare in condizioni di autonomia, indipendenza e assenza di conflitti di interesse. Qualora il gestore della segnalazione si trovi in situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, deve astenersi immediatamente dalla gestione della segnalazione.

In tal caso la segnalazione sarà assegnata ad altro soggetto autorizzato.

### 9.1. VERIFICA PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

Al ricevimento della segnalazione l'OdV:

- a. rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura (la verifica preliminare deve concludersi, ove possibile, entro 15 giorni dalla ricezione della segnalazione);
- c. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:
  - (i) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;

- (ii) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
- (iii) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, l'OdV ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e del Par. 6.2. della presente Procedura, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

- d. laddove la Segnalazione non sia archiviata, provvede a valutare se la Segnalazione sia o meno qualificabile come una Segnalazione 231 o come una Segnalazione Codice Etico, in conformità con quanto previsto dal Modello 231 e dalla presente Procedura;
- e. prende in carico la gestione della Segnalazione.

Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dall'OdV deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) all'OdV, dandone contestuale notizia al Segnalante.

## 9.2. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

Nel gestire la Segnalazione, l'OdV svolge le seguenti attività:

- a. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni; a tal riguardo, la piattaforma consente lo scambio di informazioni e/o documenti;
- b. fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- c. fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

L'OdV ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

L'OdV ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate tramite la piattaforma per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

Tutte le attività relative alla gestione della segnalazione sono documentate e tracciate.

La documentazione relativa alle segnalazioni è conservata in modo riservato e accessibile esclusivamente ai soggetti autorizzati.

## 9.3. ATTIVITÀ DI INDAGINE INTERNA

L'OdV al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società.

I membri dell'OdV interagiscono scambiandosi informazioni e/o documenti creando un dossier per ciascun caso nel quale sono archiviate le informazioni e la documentazione inerente a ciascuna Segnalazione.

## 9.4. CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, l'Organismo di Vigilanza con riferimento alle Segnalazioni 231 e alle Segnalazioni Codice Etico – potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;
2. valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali

- siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
3. concordare con l'Assemblea dei Soci interessata da particolari Segnalazioni – riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte di soci) – eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
  4. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

### 9.5. COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E REPORTISTICA

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, incluse le verifiche svolte ed i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono riepilogati all'interno di una relazione, inviata da parte dell'OdV, con cadenza semestrale, all'Assemblea dei Soci.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV, nell'ambito del reporting periodico previsto dal Modello 231, fornisce all'organo amministrativo della Società, con cadenza semestrale, un'informativa delle Segnalazioni 231 e delle Segnalazioni Codice Etico pervenute e non archiviate, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

## 10. MISURE DI PROTEZIONE

### 10.1. MISURE DI PROTEZIONE A TUTELA DEL SEGNALANTE

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente Par. 7.1. e al Par. 7.2.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

1. divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
2. misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
3. protezione dalle ritorsioni, che comprende:
  - (i) la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
  - (ii) la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
4. limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto<sup>2</sup> o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se
  - (iii) al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e
  - (iv) sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 7.2;
5. limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
6. sanzioni (come riportate nella presente Procedura, all'interno del Par. 10).

### 10.2. CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

1. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (come richiamato dal Par. 3 della presente Procedura);

<sup>2</sup> Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa.

2. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. *il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;*
- b. *il mutamento di funzioni;*
- c. *il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;*
- d. *la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;*
- e. *la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.*

Costituiscono altresì ritorsioni:

- ✓ *il demansionamento;*
- ✓ *la mancata promozione;*
- ✓ *la modifica peggiorativa delle mansioni;*
- ✓ *l'adozione di valutazioni negative ingiustificate;*
- ✓ *l'isolamento lavorativo;*
- ✓ *il trasferimento immotivato;*
- ✓ *il mancato rinnovo contrattuale;*
- ✓ *danni reputazionali o economici;*
- ✓ *inserimento in black list o liste discriminatorie.*

Il presente paragrafo non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico, per le quali trovano invece applicazione le previsioni di cui Codice Etico adottato da LAVORGNA SRL.

## 11. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing si ricorda che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

**Nel procedimento penale** *l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.*

**Nel procedimento disciplinare**

- a. *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;*
- b. *qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.*

È vietato qualsiasi accesso non autorizzato alle informazioni contenute nelle segnalazioni.

Ogni accesso al sistema whistleblowing è registrato e monitorato.

## 12. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto dei principi di:

- ✓ minimizzazione;
- ✓ limitazione della finalità;
- ✓ integrità e riservatezza;
- ✓ limitazione della conservazione;
- ✓ accountability.

I dati manifestamente non pertinenti alla segnalazione sono immediatamente cancellati.

### 13. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- ✓ compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ✓ ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- ✓ violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- ✓ mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- ✓ mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- ✓ mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso:

- (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero
- (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave<sup>3</sup>.

Il presente paragrafo non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico, per le quali trovano invece applicazione le previsioni di cui al Codice Etico adottato da LAVORGNA SRL.

<sup>3</sup> Ai sensi del Decreto Whistleblowing, nel caso sub (ii) è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie da 500 a 2.500 euro da parte dell'ANAC.

## 14. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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; 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;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- ✓ il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- ✓ il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- ✓ il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ✓ il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

Il presente Par. 11 non trova applicazione nei casi di Segnalazioni Codice Etico.

## 15. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

La Società garantisce attività di formazione periodica in materia di whistleblowing rivolta:

- ✓ ai dipendenti;
- ✓ ai dirigenti;
- ✓ ai componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ ai collaboratori;
- ✓ ai soggetti che operano per conto della Società.

La formazione è erogata:

- ✓ in fase di assunzione;
- ✓ con aggiornamento periodico almeno annuale;
- ✓ in occasione di modifiche normative o procedurali rilevanti.

## 16. FLUSSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Di seguito la schematizzazione inerente alla gestione delle segnalazioni:

