

PROCEDURA WHISTLEBLOWING
DI LG SRL
GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E TUTELA
DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

Sommario

1. OBIETTIVI	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3. DESTINATARI.....	4
4. DEFINIZIONI	4
5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
6. ESCLUSIONI.....	5
7. CANALE DI SEGNALAZIONE.....	6
8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE.....	7
9.1 REPORTISTICA E RISCONTRO	11
10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE	12
11. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA	15
12. FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	16

n.	Data decorrenza	Oggetto
	12/12/2024	Adozione del documento

1. OBIETTIVI

Il fine del presente documento è quello di garantire che, all'interno di LG S.r.l. (d'ora in avanti anche la Società o LG), siano osservate le previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing – applicabile dal 17 dicembre 2023 alle Società del settore privato che soddisfino almeno una delle seguenti condizioni: i) abbiano impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; ii) si occupino, a prescindere dalle dimensioni, di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente); iii) adottino i modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001, a prescindere dal numero dei lavoratori impiegati e, dunque, anche al di sotto di 50 unità.

Con il presente documento l'intento è, conseguentemente, quello di proteggere la manifestazione della libertà di espressione ed informazione, fermi restando i limiti individuati all'interno del presente documento, che disciplina il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, al fine di contrastare e prevenire violazioni di legge nel contesto aziendale.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione alle modalità attraverso cui effettuare una Segnalazione, anche in forma anonima, nonché di descrivere e rendere note, ai potenziali Segnalanti, le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano Segnalazioni nonché a quelli coinvolti nelle Segnalazioni.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati;
- Legge 179/2017 – Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- 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;
- D. Lgs. 24/2023 – 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.

3. DESTINATARI

La presente procedura è diretta a:

- tutti i dipendenti della Società, nonché a coloro che sono vincolati alla predetta sulla base di un rapporto di lavoro disciplinato ai sensi del D. Lgs. 81/2015 (a titolo esemplificativo, somministrazione, apprendistato, lavoro intermittente, ecc.);
- consulenti e lavoratori autonomi, in genere, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- il management, i soci della Società e chiunque esercita funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, della Società.

4. DEFINIZIONI

- **Canale per la gestione delle segnalazioni:** canale interno dedicato all'invio e alla gestione delle Segnalazioni che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, dei Segnalati e delle persone comunque coinvolte nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.
- **Contesto lavorativo:** la relazione lavorativa in senso stretto, intesa come luogo ove si svolge (o si è svolto) il rapporto alle dipendenze del datore di lavoro, nonché in senso ampio, ovvero intesa come relazione lavorativa instaurata (o terminata) tra la Società e i consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti (ove presenti).
- **Facilitatore:** colui che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, che opera nel suo medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni:** organo interno o esterno, composto da uno o più professionisti, autonomo, dedicato e formato a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute mediante il Canale per la gestione delle segnalazioni.
LG ha individuato nell'OdV l'organo deputato alla gestione delle segnalazioni.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione cui la predetta è attribuita o nella quale è implicata.
- **Segnalante o Whistleblower:** chiunque venga direttamente o indirettamente a conoscenza di un comportamento illecito, di una irregolarità o di una violazione delle procedure aziendali ed effettui la Segnalazione.
- **Segnalato:** soggetto cui viene addebitato il comportamento oggetto di Segnalazione;

- **Segnalazione:** comunicazione scritta che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere in violazione di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità e della normativa interna alla Società.

Non rientrano nella nozione di Segnalazione le informazioni relative a violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può avere ad oggetto condotte o comportamenti, nonché inottemperanze, omissioni e condotte irregolari, di cui si ha avuto conoscenza nel Contesto Lavorativo o anche il solo sospetto siano stati realizzati – o che si ritiene potrebbero esserlo - in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società e del Codice Etico, del D. Lgs. 231/2001 e delle normative interne aziendali che costituiscano gli allegati del Modello.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e, quindi, deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui il soggetto che compie la Segnalazione non opti per la modalità anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il reparto in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

6. ESCLUSIONI

Non verranno prese in considerazione le Segnalazioni fondate su mere indiscrezioni o voci, scarsamente attendibili. In questa prospettiva, e in linea di continuità con quanto prescritto nel precedente punto 5) della presente Procedura, è opportuno che le predette Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Le Segnalazioni anonime, di regola, non rientrano nell'oggetto del presente documento perché lo scopo e l'obiettivo della normativa è quella di proteggere il Segnalante che abbia deciso di svelare la propria identità da ritorsioni. Dunque, lo scopo è quello di evitare che questa identità possa essere scoperta da terzi. Tuttavia, le Segnalazioni anonime verranno trattate alla stregua del presente documento se, anche successivamente alla Segnalazione, il Segnalante sia stato individuato o sia identificabile. Altrimenti, le segnalazioni anonime saranno trattate come segnalazioni ordinarie.

Dunque, le Segnalazioni sono ritenute inammissibili per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione dei fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza che vi sia una segnalazione vera e propria di violazioni.

Non sono ammesse le Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro o attriti tra colleghi, che dovranno essere inviate al Responsabile Risorse Umane, che si occuperà della relativa gestione.

Sono fatti salvi eventuali ulteriori canali di segnalazione che la Società dovesse decidere d'implementare e a cui indirizzare le violazioni non rientranti nella disciplina Whistleblowing di cui al D. Lgs. 24/23. Pertanto, nulla esclude che, al di fuori della Procedura Whistleblowing, la Società possa prevedere ulteriori canali di segnalazione da implementare e azionare per gestire segnalazioni diverse da quelle c.d. whistleblowing.

Infine, non saranno gestite secondo la presente Procedura le informazioni già di dominio pubblico.

7. CANALE DI SEGNALAZIONE

Al fine di agevolare la gestione delle Segnalazioni, e garantire il rispetto delle prescrizioni normative previste al riguardo, la Società ha implementato un Canale interno di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Preme precisare che la Società, al momento dell'approvazione della presente Procedura, non opera in uno dei settori sensibili ai sensi del D. Lgs. 24/23, occupa un numero di dipendenti inferiore a 50 e ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Pertanto, in ragione di tali caratteristiche, e ai sensi del D. Lgs. 24/23, le Segnalazioni potranno avvenire esclusivamente a mezzo del Canale interno di segnalazione.

In particolare, i Segnalanti potranno inviare le Segnalazioni all'OdV (ai suoi indirizzi) a mezzo posta raccomandata a/r in busta chiusa.

È possibile effettuare le Segnalazioni scritte, allegando documenti e contenuti multimediali su apposito supporto elettronico.

Il Segnalante potrà verificare lo stato di gestione della Segnalazione chiedendo al Gestore informazioni in ordine allo stato della Segnalazione mediante le medesime forme con cui ha effettuato la Segnalazione.

Parimenti, il Gestore delle segnalazioni potrà informare il Segnalante in ordine allo stato della Segnalazione e all'istruttoria.

Secondo le medesime modalità, inoltre, il Segnalante può richiedere un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni. In tal caso, lo svolgimento dell'incontro deve svolgersi entro un termine ragionevole, preferibilmente pari a giorni 15 dalla conoscenza effettiva della richiesta. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal Gestore della segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni dovesse ricevere una Segnalazione attraverso canali diversi da quello sopra indicato, questi dovrà: i) trasmettere la Segnalazione all'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza entro 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione.

8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Al di là degli enti che operano nei settori speciali, per gli enti che occupano una media di più di 50 dipendenti, è possibile effettuare Segnalazioni tramite canali diversi da quello interno. Pertanto, quanto segue, dovrà essere applicato nelle ipotesi in cui LG S.r.l. raggiunga i suddetti indici dimensionali.

Segnalazione esterna ad ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno, e fermi restando i valori dimensionali appena indicati, si precisa che il Segnalante potrà ricorrere al canale esterno di segnalazione istituito presso ANAC solo se:

- a. il canale interno non è previsto quale obbligatorio o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto relativamente ai soggetti, alle modalità di presentazione delle Segnalazioni interne o in particolare non offra idonee garanzie di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, degli altri soggetti tutelati e delle stesse informazioni rese;
- b. la Segnalazione interna non ha avuto seguito: il canale interno è stato utilizzato ma non ha funzionato correttamente, la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;

- c. il Segnalante ha fondati e ragionevoli motivi di ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito o la stessa possa determinare rischi di ritorsione;
- d. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le Segnalazioni innanzi all'ANAC possono essere effettuate a mezzo:

- piattaforma informatica implementata dall'ANAC;
- orale, attraverso un servizio telefonico con operatore che, una volta acquisita la Segnalazione, provvede all'inserimento all'interno della piattaforma ANAC;
- incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore.

In assenza dei presupposti sopra elencati la Segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo § 10 *La Tutela del Segnalante*, che segue.

Divulgazione pubblica

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se, tenendo sempre a mente i sopra indicati valori dimensionali:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna e/o esterna all'ANAC e non vi è stato riscontro o non è stato dato seguito 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 (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati, che devono essere sempre basati su circostanze concrete, il soggetto non beneficia delle tutele indicate nel paragrafo 10 che segue.

Denuncia

A prescindere dai valori dimensionali della Società, il Segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per tutelare i propri diritti nelle sedi più opportune.

9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La Gestione delle Segnalazioni è rimessa all'operato del Gestore delle Segnalazioni, che è stato individuato nell'OdV della Società, quale soggetto esterno dotato di autonomia e indipendenza che garantisce il corretto svolgimento del procedimento di Segnalazione delle violazioni.

Il Gestore delle Segnalazioni assicura la riservatezza dell'identità del Segnalante (e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità), del Facilitatore (ove applicabile), della Persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Il Gestore si interfaccia altresì con le funzioni e le figure aziendali, di volta in volta competenti, per richiederne la collaborazione per una migliore istruttoria e analisi della Segnalazione, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al D. Lgs. 24/23 e previste anche dalla presente Procedura. Al Gestore non spetta tuttavia accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società.

Il Gestore delle Segnalazioni gestisce le Segnalazioni secondo le seguenti fasi:

- a. Registrazione e tracciabilità;*
- b. Istruttoria preliminare;*
- c. Investigazione e comunicazione dell'esito.*

a. Registrazione e tracciabilità

Una volta che il Gestore abbia ricevuto la Segnalazione, e ne abbia preso conoscenza effettiva, dà atto della stessa su un apposito registro. Ivi sono indicati gli elementi identificativi del Segnalante, l'oggetto della Segnalazione e le determinazioni del Gestore medesimo.

All'interno del registro sono tracciate, per ogni investigazione, le attività di accertamento svolte dal Gestore delle Segnalazioni, dal momento del ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa. Le informazioni non sono modificabili né cancellabili. Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per un periodo non superiore a cinque anni, decorrente dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

b. Istruttoria preliminare

Il Gestore delle Segnalazioni sarà tenuto a comunicare la presa in carico della Segnalazione entro il termine di 7 giorni dalla ricezione o, in alternativa, dalla conoscenza effettiva della Segnalazione, a colui che abbia condiviso un canale di contatto. Dopo di che, prende avvio l'istruttoria preliminare che ha lo scopo di verificare il *fumus* di fondatezza della Segnalazione ricevuta.

A tal fine, il Gestore delle Segnalazioni effettua un primo *screening* volto a verificare se la Segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione del D. lgs. 24/2023 e:

- laddove rilevi da subito che la stessa sia palesemente infondata, rientrante nei casi di esclusione di cui al par § 6, procede all'archiviazione immediata;
- laddove la Segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al Segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la Segnalazione e avviare l'indagine, questa viene archiviata;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Gestore ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro;
- nel caso in cui la Segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti, procede con l'istruttoria vera e propria.

c. Investigazione e comunicazione dell'esito

L'istruttoria vera e propria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il Gestore delle Segnalazioni, nello svolgere le investigazioni, potrà avvalersi, se del caso, di risorse interne e/o professionisti esterni adeguatamente formati e autorizzati mediante apposita lettera per la conduzione delle attività istruttorie. In tal caso è necessario oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona Segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

Nel caso in cui sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni diversi dal Gestore, questi sono previamente individuati in soggetti che parimenti abbiano i requisiti di autonomia e terzietà rispetto al *management*, e anche essi sono soggetti agli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella presente Procedura e nel Modello ed espressamente sanzionabili dal Sistema Disciplinare interno.

Il Gestore delle Segnalazioni non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda ma, se il Segnalato ne è a conoscenza, quest'ultimo può richiedere di essere sentito e il Gestore delle Segnalazioni dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Di ogni investigazione, il Gestore delle Segnalazioni prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze organizzative che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, quando riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Gestore delle Segnalazioni procede all'archiviazione della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata, il Gestore attiva i responsabili aziendali per intraprendere le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive.

Infine, il Gestore trasmette l'esito dell'istruttoria al Responsabile Risorse Umane per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

Il Gestore delle Segnalazioni, al termine dell'istruttoria, ove possibile, informa il Segnalante delle risultanze della medesima, tramite il canale di contatto indicato nella Segnalazione o, in alternativa, a mezzo posta a/r.

Resta fermo quanto previsto al successivo pt. 9.1. lett. b) sul riscontro al Segnalante.

9.1 REPORTISTICA E RISCONTRO

a. Reportistica

Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e degli eventuali soggetti Segnalati, il Gestore delle Segnalazioni, provvederà a predisporre una reportistica annuale delle Segnalazioni ricevute e gestite, inserendo informazioni aggregate.

Tale reportistica verrà messa a disposizione dell'Amministratore Unico della Società.

b. Riscontro

Il “riscontro” al Segnalante deve essere dato entro il termine di tre mesi dalla ricezione (e comunque dalla conoscenza effettiva) della Segnalazione. Si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell’archiviazione, nell’avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini.

Il riscontro può anche essere di natura meramente interlocutoria, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell’istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l’istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al Segnalante.

I suddetti termini possono essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

10. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Le tutele che seguono si applicano se il Segnalante al momento della Segnalazione:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell’ambito oggettivo della Segnalazione;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente Procedura.

I motivi che hanno indotto il Segnalante a presentare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui al presente paragrafo non si applicano, invece, quando: i) sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false con dolo o colpa grave. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

È prevista la possibilità di beneficiare delle tutele, ancorché tardivamente, in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli

consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;

- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante, ossia soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del Segnalante, ossia di cui il Segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società o ente ad essa collegato);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

Le tutele in questione si applicano anche in caso di segnalazione anonima, qualora la persona Segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della Segnalazione o comunque qualora il Segnalante sia comunque identificabile. In tal caso, la segnalazione cesserà di essere trattata come segnalazione ordinaria ma sarà considerata Segnalazione whistleblowing.

Ulteriore forma di tutela riguarda la limitazione della responsabilità del Segnalante per tutti quei casi in cui, in assenza di un'esenzione specifica di responsabilità, egli sarebbe chiamato a rispondere in sede penale, civile e/o amministrativa per aver rilevato o diffuso talune categorie di informazioni.

Ciò a una duplice condizione: i) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione; ii) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

Ordunque, il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né civilmente e né in sede amministrativa per i seguenti fatti:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;

- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le tutele sono irrinunciabili, salvo che ciò avvenga nelle sedi protette e, quindi, dinanzi a un giudice esperendo i rimedi di risoluzione alternativa delle controversie.

Riservatezza

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione. L'identità del Segnalante, il contenuto della Segnalazione nonché la documentazione e le ulteriori informazioni relative alle Segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni e dalle strutture necessariamente coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni e dai soggetti destinatari della reportistica.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso dallo stesso, alla funzione competente allorché la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nell'ambito del procedimento penale avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

Qualora il Gestore delle Segnalazioni accerti la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

Tutela da ritorsioni

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, attiva od omissiva, anche tentata o minacciata, che determini in via diretta, o indiretta, un danno ingiusto al Segnalante e a tutti i soggetti tutelati.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;

- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o 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, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento, o dell'atto attivo od omissivo, e del nesso causale tra ritorsione e segnalazione, può irrogare sanzioni alla società interessata.

11. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA

La mancata osservanza della presente Procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di vedersi applicato il Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento, ferma in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che - a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - abbia: (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura;
- sanzioni disciplinari in capo al Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;

- sanzioni a carico dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

12. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Società s'impegna a diffondere e divulgare la presente Procedura, al fine di rendere edotta la popolazione aziendale e le controparti contrattuali circa il suo contenuto, con particolare riferimento alle modalità operative ivi precisate. A tal fine, il presente documento viene reso accessibile a tutti e sarà divulgato attraverso divulgazione sul sito web della Società, una volta implementato.

Inoltre, a ciascun dipendente, collaboratore, lavoratore autonomo, viene rilasciata copia del presente documento al momento dell'instaurazione del rapporto lavorativo o di collaborazione.

LG s'impegna a garantire un percorso formativo finalizzato a far comprendere la normativa Whistleblowing, le condotte segnalabili nonché le modalità operative per effettuare le Segnalazioni e le tutele a favore del Segnalante.