

LINDOSAN Società per Azioni

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
REDATTO AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Allegato C

WHISTLEBLOWING POLICY

INDICE

DEFINIZIONI

1. NORMATIVA

2. AMBITO SOGGETTIVO

3. AMBITO OGGETTIVO DELL'ISTITUTO

4. FINALITÀ DELLA *WHISTLEBLOWING POLICY*

5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

7. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

8. PROCEDURA

9. SEGNALAZIONI ESTERNE, DIVULGAZIONI PUBBLICHE, DENUNCE

10. FORME DI TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER* E DEGLI ALTRI SOGGETTI TUTELATI

11. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

12. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*

ALLEGATO - Modello per la Segnalazione *Whistleblowing*

DEFINIZIONI

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

Canale di segnalazione: modalità o strumento, anche di crittografia, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Canale di segnalazione esterno: canale di segnalazione istituito presso l'ANAC.

Canali di segnalazione interni: canali di segnalazione istituiti all'interno di Lindosan S.p.A.

Codice Etico: documento con cui Lindosan S.p.A. si propone di fissare standard etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Contesto lavorativo: contesto che ricomprende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 e 4, d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria.

Decreto: decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante "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".

Decreto 231 o d.lgs. 231/2001: decreto legislativo 8 marzo 2001, n. 231 e sue successive modifiche e integrazioni.

Denuncia: denuncia effettuata presso l'Autorità competente.

Direttiva: 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.

Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: persona fisica, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Gestore del canale di segnalazione interna o Gestore: la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con la quale la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'Autorità competente, intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'art. 3, comma 2 del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Modello o Modello 231: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

Organismo di Vigilanza: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b), e 7 del d.lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di

curarne l'aggiornamento.

Persona segnalata: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Responsabile del procedimento disciplinare: soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare, secondo il "Sistema disciplinare" di cui al capitolo 5 della Parte Generale del Modello 231 di Lindosan S.p.A.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative alla gestione della segnalazione.

Ritorsione: 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 denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalante o Whistleblower: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo.

Segnalazione: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

Segnalazione esterna: comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.

Seguito: azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate

Società o Ente: Lindosan S.p.A.

Violazione: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società come previsti dal decreto e richiamati dalla presente Procedura.

1. NORMATIVA

L'attuale fonte normativa che regola in Italia l'istituto del c.d. "*whistleblowing*" è costituita dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023), che ha recepito la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina *whistleblowing*).

Con l'espressione "*whistleblower*" si fa riferimento a una figura aziendale che segnala, agli organi societari legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, favorendo l'emersione di fattispecie di illecito. L'obiettivo perseguito dal legislatore è, quindi, quello di incoraggiare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare, fatti illeciti di diversa natura, così valorizzando l'etica e l'integrità nello svolgimento di tutte le attività aziendali. Le informazioni sulle violazioni di normative nazionali e dell'Unione Europea possono essere oggetto di "segnalazione", "divulgazione pubblica" e "denuncia all'Autorità Giudiziaria".

Ai fini specifici della presente procedura, che è ricompresa all'interno dell'insieme di protocolli di cui al Modello 231 di cui la Società si è dotata per regolare e definire la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili, sarà precipuamente trattato il sistema delle segnalazioni e, in particolare, quello delle segnalazioni interne.

2. AMBITO SOGGETTIVO

Le segnalazioni possono essere fatte dalle seguenti figure aziendali, cui è riconosciuta protezione anche in caso di ritorsioni (cd. "tutela"):

- a) **lavoratori subordinati**, compresi: i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015 (si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio); i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, convertito con modifiche e integrazioni .ii. dalla legge n. 96/2017);
- b) **lavoratori autonomi**: coloro che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato ivi compresi: i lavoratori autonomi indicati al capo I della legge n. 81/2017 (si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.); i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. (si tratta dei rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Vi rientrano, altresì, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente, cd. "rapporto parasubordinato"); i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 (si tratta delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente

personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente, anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali);

- c) **liberi professionisti e i consulenti**: coloro che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni;
- d) **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività alla Società e che rischiano di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni (le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera).
- e) **azionisti**: le persone fisiche e/o giuridiche che detengono azioni nella Società e 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 ricoperto nella Società);
- f) **le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le misure di protezione si applicano anche ai seguenti soggetti, che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante:

- a) **i facilitatori**;
- b) **le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante**, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) **i colleghi di lavoro della persona segnalante** o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) **gli enti di proprietà della persona segnalante** o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

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

Nello specifico, si può segnalare:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- 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;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

3. AMBITO OGGETTIVO

Il legislatore ha disposto che debbano essere approntati all'interno degli enti cui si applica la normativa appositi "canali interni" per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione.

Considerato che la Società ha adottato il Modello 231, la *wistleblowing policy* è il canale interno che consente a tutte le figure suddette di effettuare segnalazioni di violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo a una delle violazioni previste dal decreto.

Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni:

Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria rientrano:

- gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi da quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE e come sotto definite;
- i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.

Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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. A titolo esemplificativo si pensi ai c.d. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa in danno dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle c.d. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Resta fermo che occorre effettuare una verifica, caso per caso, sulla base di indici probatori (ad esempio, normativa di settore, casi analoghi presi in esame dalla giurisprudenza) al fine di valutare la riconducibilità di tali atti o omissioni alle violazioni oggetto del decreto.

Sono escluse le contestazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
- in materia di sicurezza e difesa 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 (che ricomprende regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri);

- relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto (si tratta di alcuni settori speciali come servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Resta ferma la normativa in materia di informazioni classificate, segreto professionale medico e forense, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, norme di procedura penale, autonomia e indipendenza della magistratura, difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, esercizio dei diritti dei lavoratori.

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre sempre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della direzione risorse umane, a meno che le stesse non siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedurali interne alla Società e siano sintomo di un malfunzionamento della stessa.

L'istituto non può essere utilizzato nell'interesse esclusivo personale del segnalante poiché la *ratio* dell'istituto del *whistleblowing* attiene alla salvaguardia dell'interesse all'integrità della Società.

Sarebbe quanto mai opportuno che il segnalante dichiarasse dall'inizio la presenza di un eventuale interesse privato collegato alla segnalazione e circostanziasse, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di comprendere e valutare la sussistenza dell'interesse generale all'integrità della Società.

4. FINALITÀ DELLA WHISTLEBLOWING POLICY

La finalità della presente procedura è quella di fornire indicazioni operative ai soggetti coinvolti nel procedimento di ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito, con particolare riguardo a:

- i soggetti cui è consentito effettuare la segnalazione;
- l'oggetto, i contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione;
- le forme di tutela che devono essere garantite in favore del segnalante;
- i soggetti deputati a ricevere la segnalazione;
- le modalità di gestione della segnalazione;
- la trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti;
- le responsabilità del segnalante e dei soggetti, in vario modo, coinvolti nel procedimento di gestione della segnalazione.

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie

- dirette o indirette per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

Conoscenza e consapevolezza: la presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio deirischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del soggetto segnalante e del segnalato: tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in “malafede”: tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in “malafede”, censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

Imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio: tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Rientrano tra le condotte illecite per le quali è possibile effettuare la segnalazione la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001 e dalla Legge 146/06 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello 231 e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi incluso l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati e la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della società o a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (ad esempio, casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto di eventuali tempi procedurali, assunzioni non trasparenti ovvero avvenute in aperta violazione della normativa vigente; irregolarità contabili; false dichiarazioni; violazione delle

- norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, e così di seguito);
- violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni.

Ai fini della segnalazione non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificata una condotta illecita.

La segnalazione dovrà, in ogni caso, essere quanto più possibile circostanziata e contenere il maggior numero di elementi al fine di consentire agli organi competenti di effettuare le dovute verifiche.

Non sono meritevoli di tutela e, conseguentemente, non sono oggetto di esame da parte della Società, le segnalazioni basate su mere supposizioni e/o sospetti e/o opinioni personali del segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati.

7. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il gestore del canale di segnalazione interna è l'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di presentazione della segnalazione è in forma scritta attraverso una delle seguenti modalità:

- in via telematica, tramite e-mail, da inviare alla casella di posta elettronica dedicata whistleblowing@lindosanspa.it;
- in forma cartacea, tramite lettera in doppia busta chiusa, recante la dicitura *“Riservata per l'Organismo di Vigilanza – Segnalazione Whistleblowing”*, da spedire al seguente indirizzo:
Lindosan S.p.A. Via Appia km 708+800 – 72023 Mesagne (BR).

8. PROCEDURA

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata così da consentire l'esame dei fatti da parte del Gestore.

A tal fine, la segnalazione deve necessariamente contenere i seguenti elementi

- dati identificativi del segnalante;
- ruolo del segnalante all'epoca dei fatti (figura aziendale o lavorativa rivestita);
- tipologia di condotta illecita;
- periodo temporale in cui si è verificato il fatto;
- durata della condotta illecita;
- soggetti coinvolti nei fatti;
- descrizione dei fatti (in maniera quanto più circostanziata possibile).

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Segnalazione anonima

La segnalazione anonima è oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza secondo quanto previsto dal presente articolo.

La segnalazione anonima è presa in considerazione quando sia adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (ad esempio, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici,

procedimenti o eventi particolari, e così di seguito).

In assenza degli elementi di cui al comma precedente la segnalazione è archiviata, dovendo il Gestore conservare l'apposita documentazione.

Procedura

Il procedimento di gestione delle segnalazioni è composto dalle seguenti fasi:

- a) ricezione e rilascio dell'avvenuto ricevimento;
- b) valutazione preliminare;
- c) istruttoria;
- d) trasmissione.

Fase a) Ricezione e rilascio dell'avvenuto ricevimento

A seguito della ricezione della segnalazione, il Gestore provvede a rilasciare al segnalante, nella stessa forma in cui è avvenuta la segnalazione, la conferma di avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione.

Fase b) Valutazione preliminare

Il Gestore effettua una valutazione preliminare sui contenuti della segnalazione ricevuta, al fine di:

- appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato;
- verificare se la segnalazione rientri tra quelle disciplinate dalla presente Procedura;
- verificare la presenza di concorrenti interessi personali del segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo;
- identificare i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Il Gestore dichiara inammissibile la segnalazione per:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- manifesta incompetenza della Società sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- 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;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione, quali il nominativo e i recapiti del *whistleblower*, i fatti oggetto di segnalazione, le ragioni connesse all'attività lavorativa;
- svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati.

Qualora, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione sia ritenuta inammissibile o, comunque, manifestamente infondata, il Gestore procede alla relativa archiviazione dandone comunicazione al segnalante e alla Società.

Se invece, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione risulti ammissibile e non manifestamente infondata, il Gestore procede alla fase successiva dell'istruttoria, di seguito illustrata.

La fase di valutazione preliminare si conclude, di norma, entro 15 (quindici) giorni decorrenti dalla ricezione della segnalazione.

Fase c) Istruttoria

Sempre che la segnalazione sia ritenuta ammissibile, il Gestore vi dà seguito avviando l'istruttoria nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza.

Si precisa che questa attività del Gestore è di verifica e di analisi e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti oggetto della segnalazione, in quanto non gli spetta accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno dell'ente ovvero della magistratura. Per lo svolgimento dell'istruttoria il Gestore può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendogli chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite la piattaforma o di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, il Gestore procede alla sua archiviazione, dandone comunicazione al segnalante e alla Società.

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il Gestore provvede tempestivamente alla sua trasmissione, secondo quanto illustrato nella successiva fase d), agli organi preposti interni della Società o agli enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Resta fermo che, da quel momento, gli organi riceventi agiranno in qualità di titolari del trattamento dei dati.

La fase istruttoria si conclude, di norma, entro 60 (sessanta) giorni decorrenti dalla data di avvio della stessa.

Fase d) Trasmissione

Nel caso in cui, all'esito della istruttoria, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il Gestore, in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione, individua gli organi preposti interni della Società o gli enti/istituzioni esterne cui inoltrare la segnalazione medesima e una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati.

Il Gestore può effettuare la trasmissione anche al responsabile del procedimento disciplinare, ai soli fini dell'eventuale avvio del procedimento stesso.

La trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti deve avvenire entro 90 (novanta) giorni dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione stessa o, in mancanza di tale avviso, entro 90 (novanta) giorni dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione. Entro lo stesso termine, il Gestore invia al segnalante apposita comunicazione di riscontro.

Occorre precisare che detto riscontro può anche essere meramente interlocutorio, 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.

La segnalazione inviata a un soggetto non competente

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal Gestore, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione *whistleblowing*" e va trasmessa al Gestore, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele o tale volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria. Nel caso in cui la segnalazione sia presentata dal segnalante al proprio superiore gerarchico, quest'ultimo, ove il segnalante dichiari di volersi avvalere delle tutele come *whistleblower* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, è tenuto alla trasmissione al Gestore, sempre entro il termine di 7 (sette) giorni.

Si precisa, comunque, che una segnalazione presentata a un soggetto non competente può essere considerata di *whistleblowing* anche nel caso in cui la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti (per esempio dall'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di *whistleblowing* o dal richiamo alla normativa in materia).

Ipotesi di conflitto di interessi a carico del Gestore

Qualora il Gestore si trovi in posizione di conflitto di interessi perché la segnalazione lo riguarda, la relativa gestione è di competenza dell'Organo Amministrativo, cui il Gestore deve senza indugio trasferire la segnalazione a mezzo PEC.

Conservazione di dati e ulteriori misure di sicurezza

Le segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza adottando le cautele ritenute opportune al fine di garantirne la massima riservatezza.

Salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, l'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza modifica periodicamente la password di accesso alla casella di posta elettronica whistleblowing@lindosanspa.it periodicamente.

9. SEGNALAZIONI ESTERNE, DIVULGAZIONI PUBBLICHE, DENUNCE

Segnalazione esterna all'ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno, è prevista la possibilità per il segnalante di effettuare la segnalazione attraverso il canale esterno presso ANAC.

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC quando:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o, anche se obbligatorio, non sia attivo o, anche

- se attivato, non sia conforme;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito;
- Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica

La persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere ragionevolmente, quindi sulla base di circostanze concrete e non su semplici illazioni, che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il *whistleblower*. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un *nickname*, che non consente l'identificazione del divulgatore, la Società tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile

Il Decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi all'Autorità giudiziaria o contabile, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sposta la denuncia.

10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER E DEGLI ALTRI SOGGGETTI TUTELATI

Il Decreto assicura un sistema di tutele per colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, tutele che si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere

destinatari di ritorsioni.

Il sistema di protezione comprende:

la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona segnalata e delle persone menzionate nella segnalazione, secondo quanto previsto al paragrafo 8;

la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;

le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che operano al ricorrere di determinate condizioni.

I diritti e le tutele garantiti dal sistema di protezione non possono formare oggetto di rinunce e transazioni, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, comma 4, c.c.

Restano ferme le ulteriori previsioni per i casi di segnalazione esterna, denuncia e divulgazione pubblica, non specifico oggetto della presente Procedura.

La tutela della riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse.

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 dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, a tal fine autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al d.lgs. 196/2003 (come modificato dal d.lgs. 101/2018; c.d. Codice Privacy). Si rimanda anche a quanto riportato al successivo paragrafo 11.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, 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 la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona 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. Il responsabile del procedimento disciplinare valuta, su istanza dell'incolpato, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di conoscere l'identità del segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego. Il responsabile del procedimento disciplinare si pronuncia sull'istanza dell'incolpato entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione dell'istanza della persona segnalata, comunicando l'esito a quest'ultimo e al Gestore.

È fatto divieto assoluto al Gestore, in assenza di presupposti di legge e del consenso del

segnalante, di rivelare l'identità del segnalante medesimo al responsabile del procedimento disciplinare. La violazione di tale divieto costituisce grave illecito disciplinare.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante. A tale proposito, si precisa che il soggetto segnalato, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla Società, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/6794 (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto alla cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento quando ricorrono le ipotesi specificate dall'art. 18 Regolamento (UE) n. 2016/679, diritto alla portabilità dei dati personali e di quello di opposizione al trattamento). È preclusa al soggetto interessato, in quanto segnalato, la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 Regolamento (UE) n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato di esercitare i propri diritti per il tramite del Garante della Privacy con le modalità previste dall'art. 160 del Codice Privacy.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990, nonché dagli artt. 5 e seguenti del d.lgs. 33/2013. Resta, altresì, fermo quanto previsto all'art. 2-undecies, comma 1, lett. f), del Codice Privacy.

Nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda, la persona segnalata può essere sentita oppure, su sua richiesta, produrre osservazioni scritte e documenti.

Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongano l'obbligo di comunicare, a specifiche Autorità procedenti, l'identità del segnalante, della persona segnalata e della persona comunque menzionata nella segnalazione, così come il contenuto della segnalazione o la relativa documentazione.

Pertanto, nell'informativa sul trattamento dei dati personali, resa al segnalante all'atto della segnalazione, il segnalante è informato dell'eventualità che la segnalazione possa essere trasmessa, per i seguiti del caso, ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge.

La tutela da eventuali ritorsioni

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione.

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni sono le seguenti:

- il soggetto ha segnalato, denunciato o effettuato una divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la segnalazione, denuncia o divulgazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal decreto;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e le misure ritorsive subite;
- non sono sufficienti i meri sospetti o le indiscrezioni (c.d. voci di corridoio);
- non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto

- a segnalare, denunciare o effettuare una divulgazione pubblica;
- la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica deve essere stata effettuata nel rispetto della disciplina e della procedura di utilizzo dei diversi canali.

In difetto di tali condizioni, le segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e, quindi, la tutela prevista non si applica a chi segnala. Altresì, la protezione nei confronti del segnalante non trova applicazione quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata anche una sanzione disciplinare.

La tutela dalle ritorsioni si applica anche ai cd. "soggetti diversi dal segnalante", che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, subiscano indebitamente ritorsioni, come di seguito individuati: i facilitatori, i colleghi e i parenti del segnalante e i soggetti giuridici collegati al segnalante. Pertanto, in analogia, la protezione è esclusa ai soggetti diversi qualora difettino le condizioni innanzi elencate.

Nelle Definizioni della presente Procedura, è stata riportata anche la definizione di ritorsione, cui si rinvia, che il Decreto prevede molto ampia poiché può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che provocano o possono provocare ai soggetti tutelati, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. La ritorsione può essere anche "solo tentata o minacciata".

L'elencazione delle ritorsioni riportata nel Decreto è molto più ampia rispetto alla precedente disciplina, pur tuttavia con carattere non esaustivo, si elencano qui di seguito:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;

- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Comunicazione delle ritorsioni ad ANAC

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate dal segnalante, denunciante o divulgatore pubblico esclusivamente ad ANAC, cui è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata.

Il legislatore ha previsto un'inversione dell'onere probatorio stabilendo che laddove il *whistleblower* dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione che, quindi, è tenuta a dimostrare l'inesistenza del nesso di consequenzialità tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e l'atto ritorsivo. Ciò vale anche nell'ambito dei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali e in caso di domanda risarcitoria all'Autorità giudiziaria.

Il beneficio dell'inversione dell'onere probatorio non è invece riconosciuto per alcuni specifici "soggetti diversi dal segnalante", ovvero: i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica, i colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con chi segnala e, anche, i soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo. Su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio.

Nel caso in cui l'ANAC accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro nonché, in caso di licenziamento, la nullità dello stesso e il diritto al reintegro nel posto di lavoro. Altresì, l'ANAC applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.

L'ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/ atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, così

producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad esempio, proposta di sanzione disciplinare).

La persona segnalata dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

Le limitazioni di responsabilità per chi denuncia, segnala o divulga pubblicamente

Non è punibile il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'art. 1, comma 3, del Decreto (si tratta delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate, b) segreto professionale forense e medico e c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) 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 segnalata o denunciata.

Affinché tali limitazioni sussistano, devono ricorrere cumulativamente due condizioni:

- che, 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;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica sia stata effettuata conformemente al Decreto e alla Procedura qui descritta.

Quando ricorrono le suddette condizioni, è altresì esclusa ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Inoltre, il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, sempre che per farlo non abbia commesso reato. Infine, si precisa che le suddette limitazioni di responsabilità operano non solo con riguardo alla rivelazione e diffusione di informazioni ma anche rispetto a comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala, denuncia o divulga pubblicamente, purché collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e necessari a rivelare la violazione

11. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ai sensi della normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679, c.d. "GDPR", e d.lgs. 196/2003 come modificato dal d.lgs. 101/2018, c.d. "Codice Privacy", il trattamento delle informazioni che riguardano il *whistleblower* e il segnalato, nonché di tutta la correlata documentazione, sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, tutelando la riservatezza e i diritti degli interessati.

Il Gestore della segnalazione e la Società, in qualità di titolare del trattamento, sono, comunque, tenuti a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, in base ai quali i dati personali devono essere "trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato" e devono essere "adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (così l'art. 5, par. 1, lettera a) del GDPR).

Inoltre, i dati saranno sempre "trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza" degli

stessi “compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali” (art. 5, par. 1, lett. f) e art. 32 del GDPR).

12. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*

La Società:

- fornisce a tutto il personale indicazioni sulla procedura e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne;
- adegua i propri standard contrattuali nell’ottica di consentire a tutti i soggetti legittimati, esterni alla Società, di effettuare la segnalazione, assicurando tutte le forme di accesso al canale a tal fine implementato;
- promuove e favorisce la partecipazione del proprio personale a iniziative di formazione in materia di *whistleblowing*, al fine di evidenziare l’importanza dello strumento e favorirne il corretto utilizzo;
- intraprende ogni ulteriore iniziativa di sensibilizzazione, ricorrendo a tutti gli strumenti ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell’istituto.

ALLEGATO – Modello per la Segnalazione *Whistleblowing*

SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING
(art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.)

All'Organismo Di Vigilanza di Lindosan S.p.A.

Il/la sottoscritto/a _____

nato/a il _____ a _____

residente in _____ in Via/Piazza _____

telefono _____ codice fiscale _____

consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000

DICHIARA

ai fini sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/01 quanto segue:

DATI DEL SEGNALANTE	
Nome	
Cognome	
Codice Fiscale	
Qualifica servizio attuale	
Incarico (Ruolo) di servizio attuale	
Servizio / Struttura di servizio attuale	
Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato	
Servizio / Struttura di servizio all'epoca del fatto segnalato	
Telefono	
Email	

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto cui è stata effettuata la segnalazione (ad esempio, Procura della Repubblica, Corte dei Conti, ANAC)	Data della segnalazione	Stato / Esito della segnalazione

Se non è stata fatta la segnalazione ad altro soggetto, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:

DATI E INFORMAZIONI SULLA CONDOTTA ILLECITA	
Ente in cui si è verificato il fatto	
Periodo in cui si è verificato il fatto	
Data in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto Nome, cognome, qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti privati coinvolti	
Eventuali imprese coinvolte	

<p>Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto</p>	
<p>Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti)</p>	
<p>Area a cui può essere riferito il fatto</p>	
<p>Se "altro" specificare</p>	
<p>Servizio cui può essere riferito il fatto</p>	
<p>Se "altro" specificare</p>	
<p>Descrizione del fatto</p>	

La condotta è illecita perché	
--------------------------------------	--

Luogo e data,

(Firma del dichiarante per esteso, leggibile)

Alla presente dichiarazione si allega: copia fotostatica del Documento di identità in corso di validità del dichiarante.

(eventuale documentazione a corredo della segnalazione, specificatamente indicata)