

---

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE  
ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA  
("Whistleblowing")

D. Lgs.  
231/2001

VERSIONE	In vigore dal	Aggiornata al
1.0	14/12/2023	14/12/2023

## INDICE

1. Definizioni.....	pag.2
2. Premessa.....	pag.4
3. Oggetto e scopo del documento.....	pag.4
4. Ambito di applicazione.....	pag.5
5. Procedura di Segnalazione/whistleblowing.....	pag.7
5.1 Forma e contenuti minimi della Segnalazione;	
5.2 Esame e valutazione delle segnalazioni;	
5.3 Sistema sanzionatorio;	
6. Principi generali e tutele.....	pag.9
6.1 Tutela del Segnalante	
6.2 Tutela del Segnalato	
6.3 Confidenzialità e riservatezza	
7. Trattamento dei dati personali.....	pag.12
8. Fasi operative Segnalazioni/Whistleblowing ex D. Lgs. 231/2001.....	pag.12

ALLEGATO n. 1 Facsimile di Modulo Segnalazione all'OdV

ALLEGATO n. 2 estratto visura Camera di Commercio di Longino&cardenal spa con indicazione componenti del Collegio Sindacale

### 1. Definizioni

- *LONGINO&CARDENAL spa* : L&C spa o Società o Ente;
- "*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001*" o "*Modello 231*" o MOGC;
- *Segnalazione*: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello 231;
- *Codice Etico*: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui l'Ente enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità del medesimo rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento delle finalità societarie. Il Codice Etico si propone di fissare principi 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;
- *OdV o l'Organismo o O.d.V.*: Organismo di Vigilanza previsto dal Modello 231, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento;
- *Collegio Sindacale*: Organo di controllo di L&C spa, i cui componenti sono indicati nell'allegato n.3 presente in calce del presente documento;
- *ANAC* : Autorità Nazionale Anticorruzione;
- *Soggetti segnalanti o Segnalanti o whistleblower*: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello 231, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con L&C spa al fine di effettuare la segnalazione;
- *Soggetti segnalati o Segnalati*: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello 231 che abbiano

- commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel MOGC;
- *Persona coinvolta*: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;
  - *Segnalazione anonima*: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili;
  - *Segnalazione aperta*: quando il Segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza;
  - *Segnalazione circostanziata*: quando si forniscono informazioni idonee a far emergere circostanze e fatti precisi, concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (es. elementi per l'identificazione del soggetto che ha realizzato i fatti segnalati, il periodo temporale delle circostanze segnalate, finalità delle condotte, documentazione a supporto, ecc.);
  - *Segnalazione esterna*: comunicazione, scritta od orale, diretta all'ANAC;
  - *Destinatari*: Organi societari (Consiglio di Amministrazione), Soci, Dipendenti, Fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello 231 e del Codice Etico;
  - *Facilitatori*: la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo, e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
  - *GDPR (General Data Protection Regulation)*: il Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
  - *Soggetti apicali*: amministratori, dirigenti, management;

## 2. Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "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".

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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".

In sintesi, la suddetta normativa prevede:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della L&C spa;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni alla Società per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari irrogati dai soggetti apicali dell'Azienda o dall'ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

Alla luce del suddetto disposto normativo, Longino&cardenal spa, già dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, ha provveduto ad adeguare il Modello 231 stesso ed a rivedere il sistema di Segnalazioni, in modo che quanto previsto sia conforme alle nuove esigenze normative.

## 3. Oggetto e scopo del documento

Si prevede l'istituzione di un sistema di "Segnalazioni" o "Whistleblowing", relative a:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Comportamenti in violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, o riguardanti il mercato interno, ed atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

La presente Procedura ha l'obiettivo di disciplinare la gestione di tali Segnalazioni effettuate tramite i canali di comunicazione attivati e disponibili, nonché rappresentare le forme di tutela che vengono garantite all'autore della Segnalazione formulata conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di "Whistleblowing".

A tale fine, in particolare, il presente documento:

- definisce l'ambito di applicazione della Procedura e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi dell'utilizzo di tale procedura;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati;

Si precisa che il destinatario delle Segnalazioni riguardanti L&C spa è l'Organismo di Vigilanza di Longino&Cardenal spa, salvo quando la Segnalazione abbia ad oggetto una condotta riferibile allo stesso Organismo di Vigilanza, in tal caso la Segnalazione deve essere indirizzata al Collegio Sindacale della Società, nella persona del Presidente del Collegio Sindacale, dott. Luigi Doppietti, già investito con nomina ad hoc quale Soggetto ricevente le Segnalazioni.

#### 4. Ambito di applicazione

Parole Chiave	
Soggetto Segnalante (o "Segnalante")	Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno della Società che da soggetti esterni. I Destinatari del Modello 231, così come previsti nella Parte Generale del Modello 231 e, nello specifico, i componenti degli organi societari, gli azionisti, i soci, i dipendenti (anche quando distaccati in altre società all'interno del Gruppo L&C spa), i collaboratori che forniscono beni o

	servizi a favore della Società (revisori, consulenti, agenti, distributori, fornitori, partners, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti, etc.).
Soggetto Segnalato (o "Segnalato")	Componenti degli organi sociali, i dipendenti, i Vertici aziendali, i collaboratori esterni della Società o i soggetti terzi (quali ad esempio agenti, distributori, fornitori, partners, clienti, etc.) con i quali la Società opera o intrattiene relazioni commerciali e di business, componenti dell'Odv.
Segnalazione	Comunicazioni effettuate dal Soggetto Segnalante, in maniera aperta o anonima, in forma scritta, attraverso uno dei canali di segnalazione, di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01 o fatti o comportamenti in violazione (o presunta violazione) del Modello 231 o del Codice di Condotta, <i>compresi i fondati sospetti*</i> , riguardanti violazioni commesse, o tentate, che, sulla base di elementi concreti, <i>potrebbero essere commesse nella Società</i> , nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. Si prevede anche la possibilità di segnalare violazioni delle disposizioni dell'Unione europea.
Contesto temporale	La conoscenza delle condotte illecite avviene nel contesto lavorativo della Società.
Organismo di vigilanza	<b>L'Organismo di Vigilanza</b> , nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, quale organo indipendente e autonomo incaricato di vigilare sul rispetto del Modello 231 e del Codice di Condotta, <b>è il Destinatario</b> , ai fini dei suddetti documenti e della presente Procedura, <b>delle Segnalazioni</b> .
Collegio Sindacale, nella persona del suo Presidente	È il soggetto al quale devono essere indirizzate le Segnalazioni aventi ad oggetto un fatto riferibile all'Organismo di vigilanza. Si allega in calce elenco dei componenti dell'Organo societario; si evidenzia che il Presidente del Collegio Sindacale, dott. Doppietti, ha il domicilio professionale presso Legnano (MI), Via San Domenico 6; Tel: 0331 546354.(Allegato n. 2)

*\* Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o, comunque, che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi. Tuttavia, non è necessario che il Soggetto Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze ed in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile. In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche ed ottenere adeguati riscontri.*

## 5. Procedura di segnalazioni/whistleblowing

Un soggetto segnalante, *whistleblower*, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo, ha la possibilità di effettuare una Segnalazione nelle seguenti modalità:

- **Segnalazione tramite canale interno**, mediante posta tradizionale c/o il domicilio professionale dell'OdV, avv. Francesco Tagliabue, Piazzale Gerbetto, 6, 22100 Como, o un incontro diretto con l'OdV o attraverso il contatto telefonico al numero di telefono (+39 031262591);
- **Segnalazione tramite canale esterno**, mediante comunicazione, scritta od orale, diretta all'ANAC. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme; ii) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive; iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- **Divulgazione pubblica**, si rende pubblica l'informazione tramite la stampa o mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione "in grado di raggiungere un elevato numero di persone". Questa soluzione se scelta dal Segnalante, prevede le stesse tutele descritte nella sezione 6.1 (Tutela del Segnalante) se, al momento della Segnalazione, ricorra una delle seguenti condizioni: i) ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, o ha effettuato una segnalazione esterna e la stessa non ha avuto seguito; ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; iii) 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, es. rischio di insabbiamento, o di collusione tra il ricevente della segnalazione ed il soggetto segnalato o comunque coinvolto;
- **Segnalazione anonima**, mediante canale di posta tradizionale c/o il domicilio professionale dell'OdV, avv. Francesco Tagliabue, Piazzale Gerbetto, 6, 22100 Como;

Le medesime modalità sono previste per l'invio di Segnalazione riguardante una condotta o omissione imputabile all'Organismo di Vigilanza, in tal caso però il soggetto ricevente è il Collegio Sindacale, nella persona del suo Presidente, dott. Luigi Doppietti, con domicilio professionale in Legnano (MI), via San Domenico n.6 (Tel: 0331 546354 - allegato n.2).

### 5.1 Forma e contenuti minimi della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare gli accertamenti necessari, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo): ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate ed in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

Si allega in calce Modulo segnalazione (Allegato 1), disponibile anche sul sito <https://www.longino.it/>.

Si esclude che la Segnalazione possa avere ad oggetto una contestazione o rivendicazione relativa ad un interesse di carattere personale del soggetto segnalante, attinente esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero ai propri rapporti di lavoro con le figure apicali della Società.

## **5.2 Esame e valutazione delle segnalazioni**

Il soggetto preposto alla ricezione ed all'analisi delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza di L&C spa, che procede in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare il diritto alla riservatezza del Segnalante, nonché l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati.

La stessa cautela sarà prestata dal Collegio Sindacale di L&C spa nello svolgimento del processo gestionale della segnalazione avente ad oggetto eventi addebitati all'O.d.v, unico caso in cui è scelto come soggetto giudicante della fondatezza della comunicazione ricevuta.

Si richiede lo svolgimento delle seguenti attività:

- entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, viene rilasciato al segnalante noto un avviso del relativo ricevimento;
- si fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento:

- o Ricezione: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni;
- o Istruttoria ed accertamento: l'OdV, sulla base delle informazioni fornite, valuta preliminarmente la fondatezza delle segnalazioni, e può avviare successive attività di approfondimento. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOGC.  
Questa fase non può superare di norma i tre mesi, fatte salve circostanze particolari da provare e documentare.



- Eventuale chiusura del procedimento di Segnalazione in quanto: i) generica; ii) palesemente infondata; iii) riferita a fatti e/o circostanze già esaminate in passato, e per i quali non vi siano elementi nuovi per dare impulso ad ulteriori approfondimenti;

L'O.d.V. è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito al solo OdV, ovvero ai soggetti dal medesimo espressamente autorizzati.

Trascorsi cinque anni dalla data di archiviazione, tali Segnalazioni devono essere eliminate.

### **5.3 Sistema sanzionatorio**

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'O.d.V. abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'Organismo procede senza indugio alla comunicazione di Report conclusivo con le proprie valutazioni agli Organi aziendali competenti ex art. 8 sub 4) della presente procedura. In tale relazione si esplicherà il contesto, il quadro normativo di riferimento, le attività di verifica svolte, i relativi risultati emersi, i documenti e/o altri elementi comprovanti la condotta illecita o la violazione commessa, l'eventuale proposta di sanzione.

La sanzione, che deve essere in linea con quanto previsto dalla disciplina giuslavoristica applicabile, potrà essere graduata in funzione della gravità del fatto. Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato, sono fonte di responsabilità del Segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venisse accertata la infondatezza di quanto segnalato (c.d. Segnalazione in "mala fede").

## **6. Principi generali e tutele**

### **6.1 Tutela del Segnalante**

La Longino&cardenal spa, al fine di assicurare il corretto svolgimento della procedura di Whistleblowing, nonché favorire la diffusione di una cultura della legalità incoraggiando la segnalazione degli illeciti, garantisce la riservatezza dei dati personali del Segnalante, e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento.

È compito dell'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Qualora nella gestione della segnalazione, sia richiesto il coinvolgimento del personale della Società, anche per questi vige l'obbligo della riservatezza come precisato di seguito.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del Segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231, e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello stesso.

In particolare, L&C spa garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo

espresso consenso, e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la Segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. Segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.);

L'identità del Segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso, nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della necessità di rivelare i dati riservati.

La riservatezza è garantita:

- ❖ sull'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- ❖ sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante;
- ❖ anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale;

La Società tutela il Soggetto Segnalante prevedendo espressamente il divieto di condotte, dirette o indirette, ritorsive, discriminatorie o comunque sleali per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla Segnalazione. Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dello stesso, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile. Si rimanda al d. Lgs n. 24/2023, per un elenco esemplificativo e non esaustivo di tutto ciò che può rappresentare una ritorsione.

In sede di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, è onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa, salvo quanto previsto ex art. 3 comma 5 del d.lgs n. 24/2023, in cui si esclude tale tutela ad esempio per i facilitatori, colleghi ecc.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023, e sono estese anche a:

- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso

da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;

- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- Soggetto Segnalante che ha effettuato la Segnalazione in buona fede, laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite;

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC, che, a seguito di accertamento, commina relativa sanzione quando sia appurata la ritorsione, o che la segnalazione sia stata ostacolata o ve ne sia stato il tentativo, e sia stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs 24/2023.

Qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria subita dal dipendente, che si accerti aver causa nella Segnalazione (incluso il licenziamento e/o il mutamento di mansioni), sarà dichiarata nulla dall'Autorità giudiziaria, che può prevedere la reintegrazione nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

## 6.2 Tutela del Segnalato

In conformità con la normativa vigente, la L&C spa ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

A tale scopo sono previste severe ripercussioni per il soggetto che effettua Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o caluniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante.

Il Segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, salvo tale elemento non sia ritenuto indispensabile per la sua difesa nel corso del procedimento disciplinare, è comunque necessario il consenso del Segnalante.

## 6.3 Confidenzialità e riservatezza

La Società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Soggetto Segnalante, qualora si tratti di segnalazioni nominative, del Segnalato, di tutte le Persone coinvolte e menzionate nella Segnalazione, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

Pertanto, tutto il Personale della Longino&cardenal spa, coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni, è tenuto a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della Segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati) e segnalati. La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del Modello 231.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati tempestivamente.

La riservatezza del Soggetto Segnalante non sarà rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria o da altra Pubblica Autorità in relazione alle indagini (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

## 7. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni avverrà nel rispetto della vigente normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, incluso il Regolamento Europeo UE 2016/679 ("GDPR"), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili. L'Odv, o il Collegio Sindacale, in quanto soggetto ricevente la Segnalazione, opera in qualità di soggetto autorizzato al trattamento dei dati ed è tenuto a fornire specifiche informazioni nel rispetto del principio di trasparenza alle persone segnalanti ed alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- ❖ sul sito di Longino&cardenal spa è stata pubblicata Informativa privacy relativa al trattamento dei dati conferiti nel corso della Procedura Whistleblowing ex d.lgs 231/2001 e d.lgs. 24/2023, si rimanda pertanto a tale documento nel quale si specificano le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, le figure/uffici ai quali i dati segnalati possono essere, in casi limitati, comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti del Segnalante con riferimento ai propri dati personali trattati;
- ❖ La procedura di Segnalazione prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: le segnalazioni, e la relativa documentazione, sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione, e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali;

## 8. Fasi operative Segnalazioni/Whistleblowing ex D. Lgs. 231/2001

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- Ricezione delle segnalazioni;
- Valutazione preliminare della Segnalazione;
- Istruttoria;
- Chiusura delle segnalazioni;
- Archiviazione delle segnalazioni e della correlata documentazione rilevante.

### 1) Ricezione delle segnalazioni:

- a) l'Organismo di Vigilanza attribuisce alla Segnalazione un numero identificativo progressivo che ne

- consentirà l'identificazione univoca;
- b) la Segnalazione viene annotata nel Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico) contenente almeno i seguenti dati: numero identificativo; data di ricezione; sintesi attività istruttoria; conclusione.

**2) valutazione preliminare della Segnalazione da parte dell'OdV:**

- a) se la Segnalazione ha contenuto preciso, circostanziato e verificabile, e vi è riferimento a fatti rilevanti, avvia la relativa istruttoria;
- b) se la Segnalazione ha contenuto non circostanziato e/o non verificabile e il segnalante non è raggiungibile per fornire le necessarie integrazioni, archivia la segnalazione;
- c) se sui fatti segnalati è nota l'esistenza di indagini in corso da parte di Pubbliche Autorità (es. autorità giudiziarie e organi amministrativi) si astiene dal trattare l'istruttoria;
- d) se la Segnalazione è relativa a fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati, e senza che la nuova segnalazione abbia aggiunto o consenta di aggiungere elementi o aspetti ulteriori rispetto a quanto già conosciuto, archivia la segnalazione;
- e) se la Segnalazione già ad un esame superficiale è da ritenersi palesemente infondata, archivia la segnalazione.

**3) istruttoria:**

- a) l'obiettivo dell'istruttoria è quello di eseguire gli approfondimenti finalizzati ad accertare in modo oggettivo la fondatezza o meno dei fatti segnalati;
- b) nell'ambito dell'attività istruttoria l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di strutture/funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o fare ricorso a consulenti esterni;
- c) vengono interrotte le attività di approfondimento qualora, a seguito delle stesse, emerga l'infondatezza della Segnalazione;
- d) la durata del processo istruttorio non può superare di norma i tre mesi, fatte salve circostanze particolari da provare e documentare. Durante la fase di istruttoria l'OdV potrà informare il Segnalante circa lo stato della propria Segnalazione, anche ponendo a quest'ultimo eventuali ulteriori domande e richieste di chiarimento in merito alla Segnalazione.

**4) chiusura delle segnalazioni:**

- a) l'OdV redige Report nel quale si indicano le attività svolte e risultati ottenuti;
- b) in caso di infondatezza della Segnalazione si procede all'archiviazione;
- c) in caso la Segnalazione sia fondata, l'O.d.v. invierà tempestivamente il Report conclusivo delle indagini al Consiglio di Amministrazione della Società, ed eventualmente alle Autorità competenti, nel caso riguardi:
- i. i dipendenti della Società, l'O.d.v. deve essere informato in merito ad eventuali procedimenti disciplinari aperti nei confronti del Segnalato in qualità di dipendente della Società;
  - ii. soggetti terzi, con i quali la L&C spa intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner commerciali, ecc.), l'Organismo deve essere informato in merito ad eventuali procedimenti disciplinari aperti nei confronti del Segnalato, controparte terza della Società;

- iii. uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della L&C spa;
  - iv. uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero l'intero Collegio Sindacale della L&C spa;
  - v. uno o più soggetti apicali.
- d) il Consiglio di Amministrazione sarà il soggetto destinatario del Report conclusivo anche quando il processo gestionale della segnalazione sia svolto dal Collegio Sindacale, nel ruolo di giudice per fatti imputabili all'O.d.v.;
  - e) la Segnalazione fondata concernente l'intero Consiglio di Amministrazione della Società, sarà diretta al Collegio Sindacale ad opera dell'Organismo di Vigilanza;
  - f) qualora l'analisi di una Segnalazione, rivelatasi infondata, abbia reso necessaria l'audizione del Segnalato, egli va tempestivamente informato della chiusura del procedimento e, di conseguenza, dell'assenza di provvedimenti nei suoi confronti;

**5) archiviazione delle Segnalazioni e della correlata documentazione rilevante:**

- a) L'OdV viene informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni. Le funzioni aziendali competenti archiviano la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.
- b) L'OdV provvede ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione e alla sua istruttoria in formato elettronico e/o cartaceo in luogo/cartella informatica accessibile solo all'OdV, completando il Registro delle Segnalazioni con gli esiti dell'istruttoria.