

Whistleblowing

**Procedura per la gestione del processo
di segnalazione degli illeciti**

INDICE

1.	PREMESSA E SCOPO	3
2.	RIFERIMENTI DI CONTESTO	4
3.	DEFINIZIONI	5
4.	OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	7
5.	SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE	9
5.1	Segnalazione in buona fede	9
5.2	Segnalazione in mala fede	9
6.	MODALITA' DI SEGNALAZIONE	10
6.1	Segnalazione interna	10
6.2	Segnalazione esterna e Divulgazione pubblica	11
6.3	Segnalazione anonima	11
7.	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	12
8.	MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	13
8.1	Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare	13
8.2	Accertamento	13
8.3	Archiviazione	14
8.4	Tempi del processo di gestione della Segnalazione	14
8.5	Conservazione dei dati	15
9.	TUTELE DEL SEGNALANTE	16
9.1	Riservatezza	16
9.2	Divieto di ritorsione e misure di protezione	17
10.	TUTELE DEL SEGNALATO	19
11.	SANZIONI DISCIPLINARI	20
12.	TRATTAMENTO DATI PERSONALI	21
13.	AGGIORNAMENTO	22
14.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	22

1. PREMESSA E SCOPO

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. n. 24/2023 (di seguito anche “Decreto *Whistleblowing*” o solo “Decreto”) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. *Whistleblower*).

Con il termine “*Whistleblowing*”, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 oppure di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Alla luce di quanto premesso, LAC SPA (di seguito “LAC” o la “Società”), si è dotata di un sistema volto a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *Corporate Governance e Integrity*, garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento LAC intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nella nostra azienda, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Pertanto, scopo della Procedura è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite
- informare il segnalante e il segnalato circa le modalità di trattamento dei dati personali oggetto delle segnalazioni.

2. RIFERIMENTI DI CONTESTO

- 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;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR");
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, "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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- Regolamento UE 2016/679 riguardante la protezione dei dati personali;
- D.lgs. 196/2003 "codice della Privacy"
- D.lgs. 101/2018 riguardante le modifiche al codice della Privacy conseguenti al recepimento del GDPR
- Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 – linee guida *Whistleblowing* ANAC
- Parere del Garante Privacy LLGG WB Registro n. 304 del 06 luglio 2023 riguardante *Whistleblowing*.

3. DEFINIZIONI

Destinatari	Personale dipendente di LAC assunto a tempo indeterminato e determinato, amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori, anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Facilitatore	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in LAC, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazioni anonime	Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno dedicato a soggetti terzi che svolgono o hanno svolto attività in nome e per conto di LAC
Segnalazioni in malafede	Qualsiasi comunicazione ricevuta da LAC che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.

Segnalazione interna	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno dedicato a personale di LAC
Segnalazione non rilevante	Qualsiasi comunicazione ricevuta da LAC, avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute da LAC che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche o che non rientrano nel campo di applicazione del D.lgs. 24/2023
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di LAC e che consistono nelle condotte di cui al par. 4.

RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E SOGGETTI INCARICATI

L'azienda ha provveduto a identificare e incaricare formalmente PERETTO DENIS quale responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni e CECCATO GIANELVI e COSSU PAOLA quale incaricati alla gestione delle segnalazioni.

Nello specifico il responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni svolge i seguenti e principali compiti:









- Assicurare il corretto svolgimento del processo di gestione delle Segnalazioni e il rispetto dei principi e delle linee guida previste nel regolamento interno;
- Raccogliere le Segnalazioni e svolge, direttamente o indirettamente, avvalendosi delle strutture competenti interne e/o esterne alla società, nel rispetto dei principi di tutela e riservatezza tutte le attività di indagine che consistono nell'accertamento dei fatti tramite una ricognizione degli eventi segnalati e l'acquisizione di eventuali ulteriori informazioni utili per un compiuto riscontro dei fatti;
- Assicurare che siano svolte le iniziative di comunicazione interna e di formazione dei soggetti coinvolti dalla presente normativa (referenti di stabilimento e facilitatori se individuati), indicando i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali (sia del Segnalante che del Segnalato), gli strumenti e le procedure da seguire per la gestione della segnalazione in tutte le sue fasi, dall'inserimento fino alla conclusione;
- Assicurare la divulgazione delle procedure interne di adempimento alla normativa a tutte le persone coinvolte interne ed esterne (possibili Segnalanti).
- Riferire, direttamente e senza indugio, al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale le segnalazioni di particolare gravità garantendo la riservatezza del segnalante e del segnalato
- Redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente, in forma anonima, le informazioni aggregate sui casi, la numerosità delle indagini svolte e le tipologie dei provvedimenti adottati a seguito delle segnalazioni ricevute, che viene approvata dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale







4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto *Whistleblowing*, può costituire oggetto di Segnalazione:





- un comportamento o una situazione contrari a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società;
- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e/o illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nel decreto e nell'allegato al decreto legislativo 24/2023.



Per ragioni di comodità e a titolo di esempio, la segnalazione può riguardare:

	le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – possano mettere a rischio la nostra società
	azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla società o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società
	azioni o comportamenti penalmente rilevanti
	falsificazione di atti contabili, amministrativi, economici volti a conseguire un vantaggio o un profitto individuale e/o per l'azienda
	accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli
	falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti
	falsificazione di note spese (e.g. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte)
	rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali

	l'uso a scopi personali o la comunicazione a terzi da parte di un collaboratore di informazioni riguardanti la clientela
	comportamenti volti ad ostacolare la parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, al trattamento, alle responsabilità, alle opportunità e ai risultati economici e sociali
	qualsiasi evento che comporti una violazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, protezione dei dati, ambiente
	l'uso di internet a scopi illeciti
	accessi indebiti agli applicativi informatici (anche mediante l'uso di credenziali altrui)
	Appropriazione indebita di materiali, utensili, attrezzature o parti di esse, etc.

Eventuali Segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi inesequibili e, pertanto, saranno archiviate. In particolare, non sono rilevanti le Segnalazioni:

	aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
	fondate su meri sospetti o voci "di corridoio";
	aventi finalità puramente diffamatorie o calunniöse;
	aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;

	rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione;
	rivendicazioni attinenti ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi.

5. **SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE**

5.1 **Segnalazione in buona fede**

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

5.2 **Segnalazione in mala fede**

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

Tale tipologia di segnalazioni non saranno prese in considerazione.

In tal caso, inoltre, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

6.1 Segnalazione interna

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto *Whistleblowing*, la Società ha predisposto specifici canali interni che consentono la presentazione delle Segnalazioni per iscritto.

PERSONALE IN FORZA A LAC

In particolare, la segnalazione potrà essere presentata nella apposita cassetta postale collocata presso l'androne degli spogliatoi.

La nostra società metterà a disposizione i moduli in bianco per la presentazione delle segnalazioni e le buste che dovranno essere utilizzate nel seguente modo:

- Il primo foglio del modulo (dati anagrafici) dovrà essere collocato in una busta chiusa;
- Il secondo foglio del modulo (descrizione dell'evento) dovrà essere collocato in una seconda busta chiusa;
- Nella terza busta dovranno essere inserite le prime due buste. Sulla terza busta si richiede, inoltre, di apporre la dicitura "*riservata al responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni*" oppure "*segnalazione whistleblowing*".

La terza busta, contenente le altre due, dovrà essere collocata nella cassetta postale.

Su richiesta del Segnalante, può essere fissato un incontro diretto con il proprio responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni o con gli appositi incaricati contattandoli al numero diretto dedicato 347.0696639 unicamente durante gli orari di ufficio (09.00-12.00 e 14.30-17.00).

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati, dovrà provvedere a recapitarla tempestivamente in originale e con gli eventuali allegati al responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni (PERETTO DENIS) o agli incaricati (CECCATO GIANELVI, COSSU PAOLA).

PERSONALE ESTERNO A LAC E ALTRI TERZI SOGGETTI INTERESSATI

Per il personale non dipendente di LAC e per altri soggetti terzi interessati, LAC mette a disposizione un numero di telefono dedicato contattabile unicamente durante gli orari di ufficio (09.00-12.00 e 14.30-17.00)

Il numero di telefono è il seguente: 347.0696639

Al numero di telefono risponderà il personale incaricato per la gestione delle segnalazioni, il quale procederà alla rilevazione della segnalazione per iscritto e alla eventuale convocazione del soggetto nella nostra sede di Romano d'Ezzelino per un colloquio riservato.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni giunte per posta elettronica in quanto non garantiscono la riservatezza del segnalante e del segnalato.

6.2 Segnalazione esterna e Divulgazione pubblica

Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'ANAC, tramite il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione interna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

6.3 Segnalazione anonima






Verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Le Segnalazioni anonime limitano la possibilità per LAC di investigare efficacemente in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante. LAC considera, tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, la gravità della Violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della Violazione da fonti attendibili. Diversamente la segnalazione sarà non ammessa.

7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato. Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, numero di telefono).

Cosa indicare nella Segnalazione?

	chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione
	ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la Violazione
	natura, contesto di riferimento e ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto della Segnalazione
	circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all'oggetto della Segnalazione
	ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della Segnalazione

È necessario allegare, ove disponibile, opportuna documentazione a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

8. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

8.1 Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare

Segnalazioni effettuate tramite i canali di segnalazione di LAC di cui al par. 6.1

In ogni caso, entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Segnalante verrà avvisato dal responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni o dagli apposti incaricati della presa in carico della Segnalazione stessa.

Successivamente, il responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni svolgerà una verifica preliminare circa la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto, nonché la pertinenza e la presenza di elementi sufficienti per potere approfondire la Segnalazione;

In presenza di elementi sufficienti per approfondimenti, il responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni avvierà formalmente la fase di accertamento coinvolgendo, ove necessario, terzi soggetti e informando il Segnalante di tale coinvolgimento, garantendo in ogni caso la riservatezza delle informazioni contenute nella Segnalazione.

In caso di Segnalazione non rilevante oppure mancante di elementi sufficienti per approfondimenti, si procederà all'archiviazione della Segnalazione.

8.2 Accertamento

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulla Segnalazione, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati, anche tramite richiesta di integrazioni al Segnalante, se individuato e se necessario.

Il responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni può avvalersi dell'ausilio di personale interno e/o di professionisti/consulenti tecnici esterni, a seconda dell'oggetto della Segnalazione.

Il responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni ne assicura lo svolgimento in maniera equa ed imparziale; ogni persona coinvolta nell'indagine è informata - una volta completata l'istruttoria - in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico ed è messo in condizione di poter controbattere alle stesse.





Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione all'organo amministrativo per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante. La Segnalazione è archiviata.

Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della Segnalazione, è redatta una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'organo amministrativo l'adozione di azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di azioni correttive. L'organo amministrativo valuta, inoltre, l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

8.3 Archiviazione

La decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con il consiglio di amministrazione della società. Il responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni garantisce comunque la riservatezza del segnalante e dell'eventuale segnalato.

La Segnalazione è archiviata se:

	non è rilevante o non attinente a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023
	si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
	è stata effettuata in mala fede;
	l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza.

8.4 Tempi del processo di gestione della Segnalazione

Comunicazione al Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione	<ul style="list-style-type: none"> entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione
Riscontro alla Segnalazione	<ul style="list-style-type: none"> entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione
Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto	<ul style="list-style-type: none"> entro e non oltre 7 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto

Definizione del giorno dell'incontro diretto	<ul style="list-style-type: none">• entro 15 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto• in casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto
---	---

8.5 Conservazione dei dati

Il responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni documenta l'intero processo di gestione della stessa, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tutta la documentazione è conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione. Successivamente, la documentazione e i files generati saranno oggetto di distruzione e/o cancellazione.

I documenti attinenti alla segnalazione gestiti in formato elettronico sono conservati in un repository protetto da credenziali di autenticazione, conosciute solo dal responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo dal responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

In caso di utilizzo di linea telefonica, la Segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante verbale. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

9. TUTELE DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore, qualora identificato o identificabile;
- a persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d));
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni)

Le tutele comprendono un sistema di protezione:

- per la riservatezza
- contro le eventuali ritorsioni
- le limitazioni delle responsabilità

9.1 Riservatezza

LAC, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

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













L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dal Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.




9.2 Divieto di ritorsione e misure di protezione

La Società non accetta alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del D.lgs. 24/2023, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

	il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
	la retrocessione di grado o la mancata promozione;
	il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
	la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
	le note di demerito o le referenze negative;
	l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
	la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
	la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
	la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
	il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
	i danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi;
	l'inserimento in elenchi impropri, sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

	la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
	l'annullamento di una licenza o di un permesso;
	la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

10. TUTELE DEL SEGNALATO

LAC ha previsto anche idonee misure di tutela della riservatezza del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

In nessun caso, l'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

11. SANZIONI DISCIPLINARI

Possono essere applicate sanzioni disciplinari:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti del responsabile dei sistemi interni di gestione delle segnalazioni, se sono violati i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

12. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla presente procedura, viene effettuato nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 modificato dal D.lgs. 101/2018. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del Regolamento (UE) 2016/679 e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati LAC in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, LAC fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Policy apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente procedura.

LAC ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, LAC, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del D.lgs. 24/2023, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del Regolamento (UE) 2016/679, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

13. AGGIORNAMENTO

La direzione aziendale riesamina su base periodica, ed eventualmente aggiorna, la Procedura, per garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

14. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La procedura è diffusa tramite:

- affissione nelle bacheche aziendali;
- invio tramite posta elettronica;
- consegnata a mano ai nuovi assunti;
- portale cedolino paghe;

LAC assicura che i soggetti interessati siano tutti oggetto di comunicazione, informazione, e se del caso, formazione della presente procedura al fine di assicurare una corretta ed efficace applicazione della stessa.

Luogo e data:
Romano d'Ezzelino (VI), 12/12/23

Il responsabile dei sistemi interni di segnalazione

