

# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Nome documento	Prima revisione	Data approvazione	Emissione	Verifica	Approvazione
PRO.XGR01_00	N/A	15/12/2023	Consulenti esterni	Compliance Officer (B.U. Legal) Consulenti esterni	Direzione
PRO.XGR01_01	Prima revisione	31/05/2024	Consulenti esterni	Compliance Officer (B.U. Legal) Consulenti esterni	Approvazione Direzione

## Sommario

ART.1 – DEFINIZIONI.....	3
ART.2 – SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA .....	5
ART.3 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	6
ART.4 – I DESTINATARI E L' AMBITO SOGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
4.1 I soggetti che godono di protezione in caso di Segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nel settore privato .....	7
4.2 Soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche nei cui confronti valgono il divieto di ritorsione e le misure di protezione.....	7
ART.5 – AMBITO OGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE .....	8
ART.6 - SEGNALAZIONI CON CONTENUTI ESCLUSI DALL'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA SUL WHISTLEBLOWING .....	9
ART.7 – REGOLE PER LA SEGNALAZIONE .....	10
ART.8 – COMPORAMENTI ILLECITI.....	10
ART.9 - ATTINENZA AL CONTESTO DI LAVORO .....	11
ART.10 – CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	11
10.1 – SEGNALAZIONI ANONIME .....	11
ART.11 – I CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE.....	12
ART. 12 – IL CANALE ESTERNO .....	12
ART.13 – LA DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	13
ART.14 – LE SEGNALAZIONI RICEVUTE AL DI FUORI DEI CANALI PREVISTI.....	13
ART. 15 – GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE .....	13
ART.16 - TIPOLOGIE DI RISCONTRO.....	14
ART.17 – CONFLITTO DI INTERESSE .....	15
ART.18 – IL GESTORE DELLA PROCEDURA.....	15
ART.19 – TUTELA DEL SEGNALANTE .....	16
ART.20 – TUTELA DEL SEGNALATO .....	19
ART. 21 – LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITA' .....	19
Art.22– REPORTISTICA.....	19
Art.23– TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....	19
Art.24 – CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	20
Art.25 – RESPONSABILE DELL'ADOZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA .....	21
Art.26 – DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DELLA PROCEDURA .....	21
Art.27 – FORMAZIONE.....	21
Allegato A .....	22
Allegato B.....	25
Allegato C.....	26

## ART.1 – DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

**“LESS s.r.l.” in seguito anche “LESS” o la “Società”**: ente privato soggetto alla disciplina di settore prevista in tema di segnalazioni illecite, anche detta “Whistleblowing”, come disciplinata da ultimo dal d.lgs 10.03.2023 n. 24.

**“Gestore della procedura”**: l'organo autonomo deputato alla ricezione, trattazione e gestione delle Segnalazioni; tale organo è individuato nell'avvocato Alessandro MATTALIA, del Foro di Torino, con studio in Torino, Via Morghen n. 22, CAP 10143. Nel solo caso in cui la segnalazione abbia a riguardo l'avvocato Alessandro Mattalia allora il gestore della procedura sarà da individuarsi nel Responsabile delle Risorse Umane di **XORI**.

**“contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona 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 o contabile. Si tratta pertanto delle attività svolte nell'ambito dei rapporti con la Società LESS s.r.l. da:

- I. lavoratori subordinati, inclusi quelli il cui rapporto di lavoro sia a tempo parziale o determinato, intermittente, di apprendistato, accessorio, o derivante da somministrazione (d.lgs. 81/2015) e i prestatori di lavoro occasionale (art. 54-*bis*, D.L. 50/2017);
- II. lavoratori autonomi incaricati di svolgere per la Società prestazioni di lavoro, inclusi esercenti professioni intellettuali (ivi compresi quelli indicati al Capo 1 della legge 22 maggio 2017 n. 81 ossia quelli di cui al Titolo III, Libro V, e art. 2222 cod. civ.), titolari di un rapporto di collaborazione ai sensi dell'art. 409 cod. proc. civ. (cd. rapporti parasubordinati) o ai sensi dell'art. 2, d.lgs. 81/2015 (cd. rapporti etero-organizzati);
- III. lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- IV. liberi professionisti o consulenti incaricati di svolgere per la Società la propria attività;
- V. volontari o tirocinanti, retribuiti o meno per la loro attività presso la Società;
- VI. azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, vigilanza o rappresentanza esercitate, anche in via di mero fatto, presso la Società.

**“Comitato Valutazione Rischi Interni”**: organo interno di LESS a composizione collegiale, avente funzione di *internal audit* e di consulenza verso la Direzione. Si riunisce periodicamente una volta al mese. Il Comitato è composto dall'Amministratore Unico di LESS, dal Responsabile Risorse Umane di XORI; dal Responsabile Qualità di XORI e da un componente dell'Ufficio Legale di XORI in qualità di Compliance officer.

**“Decreto”**: D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) *“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”*;

**“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;

**“divulgare pubblicamente”**: porre in essere una divulgazione pubblica (vedi *infra*);

“**divulgazione pubblica**”: 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 – si veda l'allegato B;

“**facilitatore**”: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

“**informazioni sulle violazioni**”: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni, verificatisi all'interno del contesto lavorativo di LESS che, in virtù del rapporto con quest'ultima, siano conosciuti dalla persona segnalante (vedi *infra*);

“**personale di LESS**”: qualsiasi persona legata a LESS in virtù di un rapporto contrattuale o di fatto (vedi contesto lavorativo)

“**persona coinvolta**” o “**Segnalato**”: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;

“**persona segnalante**” o “**Segnalante**”: persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo (vedi *infra*);

“**riscontro**”: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla 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 la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

“**segnalare**”: porre in essere una Segnalazione (vedi *infra*);

“**Segnalazione**”: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni (vedi *infra*);

“**segnalazione interna**”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art.11;

“**segnalazione esterna**”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art.12 – si veda l'allegato A;

“**seguito**”: l'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;

“**Terzi**”: qualsiasi persona, estranea alla società, non essendo legata con quest'ultima da un qualsiasi rapporto contrattuale, che tuttavia potrebbe essere soggetta alla protezione nelle vesti di Segnalante, nei casi disciplinati dal Decreto.

“**Violazioni**”: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) dell'art. 2 comma 1 d.lgs 10.03.2023 n. 24;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) dell'art. 2 comma 1 d.lgs 10.03.2023 n. 24;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati

nell'allegato al d.lgs 10.03.2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al citato decreto, 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;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5) dell'art. 2 comma 1 d.lgs 10.03.2023 n. 24.

**“XORI Holding S.r.l.” in seguito anche “XORI”:** si intende la Società che detiene l'intero capitale sociale di LESS, con sede legale in via Santa Teresa n. 23, CAP 10121, con legale rappresentanza dell'Ing Luca Rollino in qualità di Amministratore Unico.

## ART.2 – SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

LESS intende promuovere una cultura caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance*.

Lo scopo della presente procedura (di seguito **“Procedura”**) è quello di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (c.d. *Whistleblowing*) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale di LESS e/o Terzi, o dagli stessi provenienti, relative a violazioni di leggi e regolamenti, nonché del sistema di regole e procedure vigenti nella Società.

La finalità della Procedura è quella di garantire un ambiente in cui ogni soggetto nelle vesti di Segnalante, possa comunicare comportamenti Illegittimi posti in essere all'interno della Società, senza aver timore di ritorsioni o discriminazioni.

La Procedura è anche finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione” (c.d. disciplina *Whistleblowing*).

Per tale motivo, LESS ha deciso di implementare il canale di Segnalazione interna, mettendo a disposizione dei Segnalanti un sistema informatico che, attraverso chiavi crittografiche, riesca a garantire la riservatezza e/o l'anonimato della persona segnalante.

È altresì previsto un ulteriore canale di segnalazione interna mediante contatto telefonico diretto con il gestore della procedura.

La presente Procedura ha contenuto normativo e valore di strumento operativo per la Società. Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

## ART.3 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La tutela prevista dall'ordinamento nazionale per i Segnalanti e i Segnalati è disciplinata dalle seguenti disposizioni legislative e di indirizzo:

- la Legge 30 novembre 2017, 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” che ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/01, stabilisce che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedano:
  - a) Uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lett a) e b) del D.Lgs. 231/01 di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del decreto, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
  - b) Almeno un canale alternativo di Segnalazione idonea a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante;
  - c) Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
  - d) L'applicazione del sistema disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- Direttiva UE 2019/1937 – “Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione”;
- Regolamento (UE) 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, *General Data Protection Regulation*);
- Determina ANAC n. 6 del 28.4.2015 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015);
- Linee guida ANAC in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower);
- Delibera n. 312 del 10.4.2019 ANAC (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.97 del 26 aprile 2019) - Modificazioni al Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing);
- UNI ISO 37001 - Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione;
- ISO/IEC 27001 - Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni;
- D. Lgs. 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”.
- Delibera dell'ANAC n.311 del 12 luglio 2023 “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle

segnalazioni esterne.

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, in particolare, nell’art. 6.;
- Linee Guida Confindustria ottobre 2023.

## **ART.4 – I DESTINATARI E L’ AMBITO SOGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE**

### **4.1 I soggetti che godono di protezione in caso di Segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nel settore privato**

Le tutele della disciplina riguardano i seguenti soggetti (si veda l'art. 3 del d.lgs n. 24/2023) che prestano la loro attività nel contesto lavorativo della Società come:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti (persone fisiche) e persone con funzioni di amministrazione, direzione, gestione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali della Società;
- i soci, membri degli organi sociali, i collaboratori, i fornitori e, più in generale, i partners commerciali di LESS;

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica:

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

### **4.2 Soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche nei cui confronti valgono il divieto di ritorsione e le misure di protezione.**

La tutela è riconosciuta, anche a quei soggetti diversi dal Segnalante che, tuttavia, 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.

Ulteriori soggetti tutelati sono quindi:

- a) il facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere

mantenuta riservata.

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' gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## ART.5 – AMBITO OGGETTIVO DELLA SEGNALAZIONE

Sono oggetto di Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni (si veda sub art. 1 - definizioni) che ledono:

- l'interesse pubblico;
- l'integrità della Società.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

La Segnalazione deve aver attinenza con il contesto lavorativo della persona segnalante.

Possono essere oggetto di Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili:

- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- informazioni acquisite solo in base ad indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio").

La Segnalazione può riguardare:

➤ una **violazione del diritto nazionale**:

- Illeciti civili;
- Illeciti amministrativi;
- Illeciti penali, anche solo a livello di tentativo;
- Illeciti contabili.

➤ una **violazione del diritto dell'Unione Europea**:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione.

(a titolo esemplificativo si pensi ai cd. 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.

(Ad esempio, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese 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 cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

## **ART.6 - SEGNALAZIONI CON CONTENUTI ESCLUSI DALL'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA SUL WHISTLEBLOWING**

Non possono essere oggetto di Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

A titolo esemplificativo, sono escluse:

- le segnalazioni riguardanti le vertenze di lavoro;
- I conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore.
- Le segnalazioni di violazioni laddove 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 (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza 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.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

## ART.7 – REGOLE PER LA SEGNALAZIONE

Presupposto dell'esame della Segnalazione ai sensi del Decreto e della presente Procedura è che essa:

- abbia ad oggetto la violazione di determinati settori e materie;
- non abbia ad oggetto determinati argomenti, ossia una contestazione, rivendicazione o richiesta connessa ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie, caluniose o che attengano ad aspetti della vita privata, senza collegamento con l'attività aziendale del segnalato.

La Procedura non è istituita per doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni, pretese che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con dirigenti, o colleghi.

Le condotte illecite meritevoli di Segnalazione e tutela comprendono non solo l'insieme delle fattispecie dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ad es. corruzione, corruzione in atti giudiziari, concussione) e di cui agli artt. 2635 e 2635 bis c.c., ma altresì i fatti in cui si

riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti dai quali scaturisca un mal funzionamento delle attività aziendali a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

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

- a. penalmente rilevanti;
- b. in violazione delle norme contenute in disposizioni/procedure/circolari interne, nonché norme etiche a cui si ispira la Società nello svolgimento della propria attività;
- c. suscettibili di arrecare un pregiudizio alla Società, ai dipendenti, agli utenti.

## ART.8 – COMPORAMENTI ILLECITI

Gli illeciti o le irregolarità segnalate potrebbero essere costituiti, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- demansionamenti illeciti, assunzioni non trasparenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali, false dichiarazioni, antiriciclaggio;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- furto/appropriazione indebita di beni di proprietà della Società;
- violazione delle procedure di gara e altri affidamenti
- falsificazione, alterazione, distruzione o occultamento di documenti;
- Corruzione e/o istigazione alla corruzione, dando o promettendo denaro o altri vantaggi a un

pubblico ufficiale o a una persona incaricata di pubblico servizio

- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio non dovuti, come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- assenteismo;
- molestie;
- atti discriminatori sul luogo di lavoro;
- rivelazione di informazioni che hanno carattere riservato;
- utilizzo delle risorse e dei beni della Società per uso personale, senza autorizzazione.

Il segnalatore deve fornire tutti gli elementi utili affinché gli organi preposti possano procedere alle verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

## **ART.9 - ATTINENZA AL CONTESTO DI LAVORO**

Le segnalazioni sono prese in esame, se e in quanto abbiano ad oggetto comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo che lo vede in rapporto con la Società.

## **ART.10 – CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Gestore della procedura, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

1. generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione del ruolo/funzione svolta nell'ambito della Società (per le segnalazioni anonime, sub par. 10.1);
2. chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
3. ove conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi in cui sarebbero stati commessi/omessi i fatti, (a titolo esemplificativo: contratto, transazione, evento, ecc...);
4. ove conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati (c.d. persona coinvolta);
5. indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione (testimoni);
6. indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
7. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

### **10.1 – SEGNALAZIONI ANONIME**

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di comunicazioni anonime, considerato che la tutela del Segnalante si riferisce a segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili. Fermo quanto stabilito dall'alinea precedente, la Società si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime unicamente per l'effettuazione di ulteriori approfondimenti solo ove le medesime abbiano un contenuto sufficientemente dettagliato e circostanziato.

Diversamente, alla segnalazione anonima non verrà dato seguito alcuno.

## ART.11 – I CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

LESS ha previsto l'attivazione di più canali di Segnalazione interni, in osservanza dell'art. 4 del D. Lgs 24/2023.

Tutti i canali ordinari interni messi a disposizione dalla Società saranno gestiti esclusivamente dal Gestore della procedura.

Per quanto riguarda il “canale ordinario interno” la Segnalazione può essere inoltrata attraverso:

A. **portale informatico dedicato**

Si tratta della piattaforma dedicata e gestita da società esterna, esperta nello sviluppo di software, nel supporto e nella consulenza per le Pubbliche Amministrazioni e Aziende, denominata “DigitalPA S.r.l.” (di seguito “il Consulente”)

Il Consulente ha sviluppato la piattaforma di whistleblowing utilizzando specifici protocolli di crittografia che garantiscono il trasferimento di dati riservati.

Il codice identificativo univoco ottenuto a seguito della Segnalazione registrata sul portale che dovrà con premura essere custodito dal Segnalante, consente a quest'ultimo di “dialogare” con il Gestore della procedura e di monitorare lo stato di avanzamento della Segnalazione.

Questo tipo di piattaforma riesce con semplicità a guidare il Segnalante per tutto l'iter di Segnalazione, garantendo il diritto alla riservatezza e/o all'anonimato.

Per questo motivo la Società incentiva i Segnalanti che vengono a conoscenza di Informazioni su violazioni ad utilizzare in via preferenziale questa modalità di trasmissione della Segnalazione.

Il portale in questione è accessibile dal sito aziendale di Less S.r.l. nella pagina dedicata al Whistleblowing.

Tale canale prevede due diverse modalità di comunicazione: la segnalazione scritta e la segnalazione orale, così come predisposti dalla piattaforma DigitalPA, eventualmente anche con richiesta di incontro diretto.

L'accesso a tale canale è garantito al seguente indirizzo: <https://xorigroup.segnalazioni.net/>

B. **Un canale orale, con possibilità di contattare il Gestore della procedura direttamente all'utenza telefonica n. 3477986053,**

con richiesta di un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole (o nel residuale caso in cui il gestore della procedura si debba individuare nel Responsabile del Dipartimento Risorse umane, lo stesso sarà contattabile al numero 366 910 5512).

La richiesta di un incontro diretto dovrà comunque pervenire in una delle modalità sopra riportate, in modo che venga tutelata la riservatezza del Segnalante.

## ART. 12 – IL CANALE ESTERNO

Ai Segnalanti è anche garantito un canale di Segnalazione esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione “ANAC” (c.d. “**Canale di Segnalazione Esterna**”), come da informativa di cui all'allegato A della presente procedura.

In ogni caso, i Segnalanti potranno rivolgersi al Canale di Segnalazione Esterna soltanto se:

- nel loro luogo di lavoro non è previsto un canale di Segnalazione interno, ovvero questo non sia attivo o non sia conforme alle disposizioni di legge;
- hanno presentato una Segnalazione attraverso uno canale di Segnalazione interno, ma la Segnalazione non ha avuto seguito;
- hanno giustificato motivo di ritenere che alla Segnalazione attraverso il canale interno non

sarà dato efficace seguito ovvero la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;

- hanno fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

## **ART.13 – LA DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Il Decreto prevede anche la possibilità per i Segnalanti, in via residuale, di effettuare divulgazioni pubbliche tramite stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La divulgazione pubblica potrà essere effettuata esclusivamente nel caso in cui ad una Segnalazione interna a cui l'ente privato non abbia dato riscontro abbia fatto seguito una Segnalazione esterna ad ANAC la quale a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli. Per maggiori dettagli si veda l'informativa di cui all'allegato B alla presente procedura.

## **ART.14 – LE SEGNALAZIONI RICEVUTE AL DI FUORI DEI CANALI PREVISTI**

Chiunque all'interno della Società, al di fuori dei soggetti autorizzati, riceva una Segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti, deve trasmetterla senza indugio, in originale con gli eventuali allegati, al Gestore della procedura, contattabile al numero telefonico indicato all'art. 11, con il quale concorderà le modalità di trasmissione della Segnalazione nel rispetto della normativa vigente in tema di segnalazioni illecite e di trattamento dei dati personali.

La trasmissione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e l'identità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Non deve essere effettuata alcuna copia della Segnalazione ricevuta e trasmessa ai soggetti responsabili.

Si ricorda che la mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza, costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

## **ART. 15 – GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione della Segnalazione è affidata al Gestore della procedura, nel rispetto delle condizioni, termini e modalità qui di seguito descritte come da iter procedurale:

- rilascio al Segnalante di un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione (tranne il caso della Segnalazione in forma orale);
- primo esame della Segnalazione e, quindi, deliberazione sulla ricorrenza dei presupposti e delle condizioni per essere accolta come Segnalazione ai sensi e per gli effetti del Decreto.
- Archiviazione della Segnalazione in caso di manifesta infondatezza, motivata dall'assenza in essa di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, ovvero in caso di contenuto della Segnalazione palesemente generico sicché non risulti comprensibile il fatto segnalato, ovvero la Segnalazione sia accompagnata da documentazione non pertinente, inappropriata o inconferente;

- richiesta alla persona segnalante di elementi integrativi in caso la Segnalazione non risulti adeguatamente circostanziata e, all'esito, valutazione della sua fondatezza o meno;
- avvio, ove non si proceda all'archiviazione, di un'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate per valutarne la sussistenza, nel rispetto della normativa vigente (tra cui l. 300/1970, GDPR, Codice Privacy) con particolare riferimento alle persone coinvolte;
- il Gestore della procedura può procedere all'acquisizione di documentazione aziendale ritenuta rilevante, all'acquisizione di memorie o altri documenti, nonché all'audizione del segnalante o di altri soggetti interessati - se questi vi consentono e solamente ove ciò non possa pregiudicare gli esiti di eventuali successivi accertamenti, anche in sede giudiziaria - redigendo apposito verbale ed eventualmente procedendo alla registrazione dell'audizione.

Prima di procedere all'audizione il Gestore della procedura identifica il soggetto da escutere, allegando altresì copia del documento di identità al verbale;

- mantenimento di interlocuzioni con la persona segnalante;
- chiusura dell'istruttoria e conseguente provvedimento conclusivo:
  - 1) se la segnalazione è ritenuta infondata, il gestore della procedura provvede ad archiviare la stessa, dandone comunicazione al segnalante a mezzo posta raccomandata; ove risulti che la stessa sia stata presentata dal segnalante con dolo o colpa grave, il gestore della procedura provvede a darne comunicazione, con invio di tutta la documentazione e indicazione delle identità dei soggetti coinvolti, al Responsabile delle Risorse Umane e al Comitato Valutazione Rischi Interni affinché possano essere adottati gli eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti del segnalante. E' fatta in ogni caso salva, in tale ultima ipotesi, la responsabilità civile /penale del segnalante medesimo;
  - 2) ove invece la segnalazione sia ritenuta fondata, il gestore della procedura provvede, previa informativa al segnalante a mezzo posta raccomandata, a dare comunicazione della segnalazione, con invio di tutta la documentazione ed indicazione delle identità di tutti i soggetti coinvolti, al Responsabile delle Risorse Umane e all'organo amministrativo affinché provvedano a valutare l'attivazione dei procedimenti per l'adozione dei provvedimenti del caso (i.e. denuncia all'autorità giudiziaria, provvedimenti disciplinari, etc.). Si ricorda che, in ogni caso, le persone coinvolte possono inviare al Gestore della procedura osservazioni scritte e documenti.
- comunicazione al segnalante del riscontro, nel rispetto del termine di tre (3) mesi dalla ricezione della Segnalazione, così come previsto dal Decreto.

## **ART.16 - TIPOLOGIE DI RISCONTRO**

In sintesi, le tipologie finali di riscontro, al termine di una o l'altra delle fasi sopra indicate, potranno essere:

- al termine della prima delibazione, entro il termine di venti (20) giorni dal ricevimento della Segnalazione:
  - Segnalazione manifestamente infondata non ammessa al trattamento whistleblowing, con conseguente archiviazione;  
oppure
  - Segnalazione con oggetto estraneo all'ambito di applicazione della normativa whistleblowing così come definito dal Decreto;
  - Segnalazione non adeguatamente circostanziata e necessità di approfondimenti ulteriori nei

modi e nei termini indicati dal Gestore della procedura;

oppure

- Segnalazione ammessa al trattamento whistleblowing.
- ❖ Le Segnalazioni ammesse al trattamento Whistleblowing, riguardanti episodi di molestie di genere, sessuale e ogni altro atto discriminatorio compiuto nel contesto lavorativo sono trasmesse per competenza dal Gestore della procedura al Comitato Parità di Genere che sarà legittimato a compiere la dovuta istruttoria e a comunicare al Segnalante gli esiti delle verifiche effettuate e gli eventuali provvedimenti adottati.
- al termine dell'istruttoria, entro tre (3) mesi dal ricevimento della Segnalazione, con riferimento a quelle ammesse al trattamento whistleblowing:
  - Segnalazione istruita e, all'esito, chiusa con l'archiviazione per i seguenti motivi:  
(mancanza di prove sufficienti e/o accertata esclusione del suo oggetto dall'ambito di applicazione della normativa whistleblowing così come definito dal Decreto);
  - Segnalazione istruita e, all'esito, invio al Comitato Valutazione Rischi Interni e al Responsabile delle risorse umane per le determinazioni di competenza (es. procedimenti disciplinari, presentazione di denuncia/querela all'Autorità Giudiziaria).

## ART.17 – CONFLITTO DI INTERESSE

La gestione della Segnalazione deve essere affidata in via esclusiva a soggetti che non si trovano in situazioni di conflitto di interesse.

Pertanto, se la Segnalazione si riferisce al Gestore della procedura, la stessa dovrà essere indirizzata al responsabile delle risorse umane o tramite apposita sezione nella piattaforma dedicata di cui all'art. 11 o con richiesta di incontro diretto al Responsabile del Dipartimento Risorse Umane, contattabile al numero 366 910 5512.

Tali disposizioni trovano applicazione anche nell'ipotesi in cui il conflitto dovesse insorgere durante lo svolgimento degli accertamenti.

## ART.18 – IL GESTORE DELLA PROCEDURA

Il Gestore della procedura è individuato nell'avvocato Alessandro MATTALIA, del Foro di Torino, con studio in Torino, Via Morghen n. 22, CAP 10143, o, in via residuale, nel solo caso in cui la segnalazione abbia a riguardo l'avvocato Alessandro Mattalia, la persona individuata nel recepire la segnalazione è il Responsabile Dipartimento Risorse Umane di **XORI Holding S.r.l.**

Nella gestione della Segnalazione il Gestore della procedura garantisce:

- il rispetto del Decreto, la normativa pertinente l'esercizio dei propri compiti (tra cui Statuto lavoratori, GDPR, Codice Privacy) e il presente Regolamento;
- il puntuale e corretto adempimento dei termini, condizioni e modalità previsti dalla presente Procedura;
- l'adozione di ogni opportuna cautela che sia ritenuta idonea ad assicurare in concreto l'efficace ed efficiente attuazione delle misure a protezione della riservatezza nella gestione del canale d'informazione (ad esempio nella custodia ed eventuale trasmissione dei documenti, ancorché anonimizzati, ai terzi autorizzati).

Il gestore della procedura, nell'espletamento delle attività previste dalla presente procedura,



assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte nella segnalazione (ad esempio il "facilitatore" anche con riferimento all'attività di assistenza da questo posta in essere).

Ricevuta la segnalazione, il gestore della procedura provvede ad iscriverla su un apposito "Registro informatico delle segnalazioni" (si veda l'allegato C), attribuendo alla medesima un codice alfanumerico progressivo di identificazione con indicazione dell'oggetto della stessa.

Sul Registro sono poi annotati gli aggiornamenti sullo stato di avanzamento della disamina della segnalazione, sulla conclusione del procedimento e sulle misure eventualmente adottate.

Il codice identificativo (alfanumerico) è comunicato a cura del gestore della procedura (ove non già rilasciato in automatico dalla piattaforma, nei casi in cui la segnalazione sia giunta tramite tale strumento) a mezzo posta raccomandata, con avviso al segnalante entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione.

L'avviso suddetto deve altresì contenere una comunicazione chiara circa il fatto che è sempre facoltà del segnalante, nonostante la segnalazione interna effettuata, di adire la Polizia Giudiziaria e/o l'Autorità Giudiziaria.

Nel registro della segnalazioni non devono essere trascritti i nomi del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti eventualmente coinvolti nelle segnalazioni, nonché altre informazioni (ad esempio posizione aziendale, numero di cellulare) che ne consentano l'identificazione.

Non devono essere riportati neppure i nominativi (e gli ulteriori dati succitati) di terzi soggetti connessi al segnalante, che possano aver assistito il segnalante medesimo nel processo di segnalazione nel contesto lavorativo (cosiddetti "facilitatori").

Tutta la documentazione oggetto della presente procedura (Registro, segnalazioni, documenti di supporto, verbali redatti dal gestore della procedura nello svolgimento dell'attività istruttoria, esiti di quest'ultima) è conservata a cura del gestore della procedura in un archivio dedicato.

Le cartelle informatiche che conservano la documentazione sono protette da specifica password volta ad impedire l'accesso di terzi.

Il soggetto segnalante ha la possibilità di conoscere lo stato di avanzamento della pratica inviando richiesta diretta al gestore della procedura ed utilizzando se del caso il codice alfanumerico ricevuto.

Il Gestore della procedura NON è tenuto a garantire appuntamenti/riunioni con la persona segnalante/facilitatore o persona coinvolta al di fuori dell'orario di lavoro o nei giorni di legittima assenza dalla sede di lavoro (es. in caso di godimento di permesso o ferie) oppure in luoghi inadeguati a garantire la sicurezza e riservatezza dell'interlocuzione, se al di fuori della sede di lavoro.

## **ART.19 – TUTELA DEL SEGNALANTE**

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

A fronte della Segnalazione è sempre garantita la tutela e la riservatezza dell'identità del Segnalante, trattandone i dati in conformità alla legge e adottando ogni misura utile a prevenire la diffusione dei dati del Segnalante e del contenuto della Segnalazione.

La Società garantisce che l'identità del Segnalante non sia divulgata – senza il suo consenso esplicito – a nessuno che non faccia parte del personale autorizzato competente a ricevere e dare seguito alle Segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del



procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incoltato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tale ultimo caso, nonché nelle ipotesi in cui la rivelazione dell'identità del segnalante o di altre informazioni sia indispensabile ai fini della difesa del segnalato, viene dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della possibile comunicazione dei dati riservati.

Sono vietati, e sono sanzionati, atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

La Società garantisce il divieto e la rimozione degli effetti di qualsiasi forma di ritorsione contro il Segnalante, inclusi come riportato all'art. 17 del D. Lgs 24/2023:

- 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;
- note di demerito o referenze negative;
- l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito;
- l'inserimento nelle liste nere sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono 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 per beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Tali divieti operano anche in favore di:

- eventuali facilitatori/testimoni;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante o della persona che ha sporto denuncia/querela all'autorità giudiziaria o che effettua una divulgazione pubblica e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante o della persona che ha sporto denuncia/querela all'autorità

giudiziaria o che ha effettuato una divulgazione

pubblica e che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente;

- enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia/querela 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.

E' fatto divieto di prendere provvedimenti di qualsivoglia natura nei confronti del segnalato e delle altre persone indicate, in assenza della prescritta istruttoria del gestore della procedura e dell'ulteriore procedura di contestazione disciplinare effettuata dalle funzioni aziendali competenti.

**L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni e nei confronti degli altri soggetti sopra indicati, può essere denunciata all'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione, sito web: [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)) che provvederà a darne comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti del caso.**

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e degli altri soggetti sopra indicati è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti degli stessi.

E' onere del datore di lavoro/committente, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, adozione di misure organizzative/contrattuali aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro o sul rapporto contrattuale, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Se uno dei destinatari della presente procedura formula una domanda risarcitoria all'autorità giudiziaria e dimostra di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia/querela all'autorità giudiziaria e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della segnalazione o divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria.

Le tutele previste si applicano anche nell'ipotesi in cui la segnalazione avvenga:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sono acquisite durante il processo di selezione o in altra fase precontrattuale;
- durante il periodo di prova;
- dopo la fine del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Costituisce illecito disciplinare la violazione delle misure di tutela del segnalante/segnalato e delle altre persone coinvolte nonché degli obblighi di riservatezza, la commissione di ritorsioni o l'ostacolo alla segnalazione, l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni rivelatesi infondate. Nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, alla persona denunciante o segnalante è irrogata una sanzione disciplinare. Nel caso in cui le violazioni segnalate risultino fondate e riguardino terzi con cui LESS intrattenga un rapporto giuridico di qualsivoglia natura, quest'ultima potrà adottare le misure di natura contrattuale più opportune ivi compresa la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei

danni.

## **ART.20 – TUTELA DEL SEGNALATO**

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli all'interno del contesto lavorativo, anche solo di carattere reputazionale, la tutela riservata al Segnalante, di cui al paragrafo precedente, va accordata anche al Segnalato e alla persona comunque implicata nella violazione segnalata.

## **ART. 21 – LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITA'**

Non e' punibile l'ente o la persona di cui all'articolo 3 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023 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 coinvolta o denunciata, quando, 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 e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs n. 24/2023. Quando ricorrono la predetta ipotesi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa. Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

## **Art.22– REPORTISTICA**

Il Gestore della procedura, con periodicità semestrale, fornisce al Comitato Valutazione Rischi Interni un report periodico nel rispetto della riservatezza delle persone interessate ed adottando i più opportuni accorgimenti al fine di evitare ritorsioni e/o discriminazioni, anche indirette dei soggetti interessati, informando il medesimo dell'attività svolta ai sensi della presente procedura. Nella relazione possono essere unicamente presentati dati anonimizzati e pertanto non nominativi. Qualora dall'attività espletata, ai sensi della presente procedura, il Gestore della procedura ravvisasse la necessità di procedere a modifiche e/o implementazioni della presente procedura o di altri protocolli aziendali, lo stesso provvede a darne comunicazione alle figure competenti.

## **Art.23– TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Nello svolgimento degli adempimenti previsti dalla presente procedura di gestione, i dati debbono essere trattati nel pieno rispetto del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni, nonché in conformità al sistema di gestione dei dati personali adottato in conformità alla predetta normativa da **LESS**.

I dati personali che, manifestamente, non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non

sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

I diritti riconosciuti in ambito privacy dagli articoli da 15 a 22 (diritto di accesso, diritto di rettifica, diritto alla cancellazione, diritto di limitazione al trattamento, diritto alla portabilità dei dati, diritto di opposizione, e diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona) del Regolamento UE n. 679/2016 (Regolamento privacy), non possono essere esercitati qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Less ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati. La Società ha altresì disciplinato il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

## **Art.24 – CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, è cura del Gestore della procedura assicurare:

1. la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di ricezione, archiviazione, istruttoria e valutazione;
2. la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica, nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti, in appositi archivi e con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza;
3. la conservazione della documentazione e delle Segnalazioni per il tempo necessario alla loro definizione e comunque per un periodo non superiore a 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale, nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

Le funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo.

## **Art.25 – RESPONSABILE DELL'ADOZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA**

Responsabile dell'adozione della presente procedura è il Comitato Valutazione Rischi Interni di LESS.

Responsabile dell'aggiornamento della presente Procedura è l'organo amministrativo della Società, anche su segnalazione del Gestore della procedura.

## **Art.26 – DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DELLA PROCEDURA**

LESS provvede a informare tutti i Destinatari della Procedura della sua esistenza e del suo contenuto, affiggendola sulla bacheca aziendale e pubblicandola sulla Intranet (Gestionale Factorial) e sul sito internet della Società (eventualmente quale informativa in forma breve).

I soggetti terzi sono notiziati circa l'adozione della presente procedura alternativamente mediante uno dei seguenti metodi, e in particolare:

- comunicazione a mezzo e mail o pec;
- comunicazione sul sito aziendale attraverso predisposizione di specifica pagina sul Whistleblowing, dove è allegata la presente procedura;
- informativa sottoscritta da soggetto terzo.

## **Art.27 – FORMAZIONE**

In accordo con il dipartimento Risorse Umane si procederà alla pianificazione e all' erogazione delle attività formative relativa alla Procedura attraverso un consulente esterno, garantendo la disponibilità e la comunicazione della stessa.

## Allegato A

### INFORMATIVA SU SEGNALAZIONE ESTERNA

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

#### Art. 6 D.LGS. n. 24/2023: “Condizioni per l’effettuazione della segnalazione esterna”:

1. La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) 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 alla normativa;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante 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;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### Art. 7 D.LGS. 24/2023 “Canali di segnalazione esterna”

1. L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

2. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

3. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

#### Art. 8 “Attività svolte dall’Anac”:

1. L'ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a svolgere le seguenti attività:

- a) fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione di cui al capo III;

- b) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
  - c) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
  - d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
  - e) svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
  - f) dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
  - g) comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti di cui al comma 2 o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.
2. L'ANAC dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio. L'autorità amministrativa competente svolge l'attività di cui al comma 1, lettere c), d), e), f) e g) e garantisce, anche tramite ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
3. L'ANAC trasmette annualmente alla Commissione europea le seguenti informazioni:
- a) il numero di segnalazioni esterne ricevute;
  - b) il numero e i tipi di procedimenti avviati a seguito delle segnalazioni esterne ricevute e relativo esito;
  - c) se accertati, i danni finanziari conseguenza delle violazioni oggetto di segnalazione esterna, nonché gli importi recuperati a seguito dell'esito dei procedimenti di cui alla lettera b).
4. In caso di significativo afflusso di segnalazioni esterne, l'ANAC può trattare in via prioritaria le segnalazioni esterne che hanno ad oggetto informazioni sulle violazioni riguardanti una grave lesione dell'interesse pubblico ovvero la lesione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea.
5. L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

#### Art. 9- "Informazioni pubblicate sul sito dell'ANAC"

1. L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile, le seguenti informazioni:
- a) l'illustrazione delle misure di protezione di cui al capo III;
  - b) i propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata;

- c) le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
- d) l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal presente decreto, dagli articoli 5 e [13 del regolamento \(UE\) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016](#), dall'[articolo 10 del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51](#), e dall'[articolo 15 del regolamento \(UE\) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018](#);
- e) le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna;
- f) l'elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, convenzioni con l'ANAC, nonché i loro contatti.

**N.B. il sito internet istituzionale dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) è: [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)**



## Allegato B

### INFORMATIVA SU DIVULGAZIONE PUBBLICA

**Divulgazione pubblica:** 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.

Art 15 D.Lgs. n. 24/2023 “**Divulgazioni pubbliche**”:

1. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) la persona segnalante 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 violazione stessa.

2. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

## Allegato C

### SCHEMA REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI
