

## Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro

### Indice

1.	Che cos'è il whistleblowing	2
2.	La normativa	3
2.1	Il D.Lgs. 24/2023 - Ambito soggettivo	4
2.2	Il D.Lgs. 24/2023 - Termini	4
2.3	Il D.Lgs. 24/2023 - Definizioni	4
3.	Scopo del documento	6
4.	Analisi del contesto	6
5.	Ambito di applicazione della segnalazione	7
6.	Processo di segnalazione di illeciti	7
6.1	Contenuto della segnalazione	7
6.2	Oggetto della segnalazione	7
6.3	Modalità operative e canali di segnalazione	7
6.4	Gestione della segnalazione	11
6.5	Le segnalazioni anonime	11
6.6	Verifica della fondatezza della segnalazione	11
6.7	Tutela del whistleblower	12
6.8	Tutela della privacy	13
6.9	Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti	14
7.	Altri canali	14
8.	Informative, istruzioni e comunicazioni	14
9.	Sanzioni	14
9.1	Collaboratori e consulenti esterni	15
9.2	Partners, clienti e fornitori	15
9.3	Norme generali	15

1

### Indice delle figure

Figura 1	Screen Sito Web - Link Whistleblowing per accesso alla piattaforma "WallBreakers"	8
Figura 2	Modulo con QR-Code per accesso alla piattaforma "WallBreakers"	8
Figura 3	Home Page piattaforma "WallBreakers"	9
Figura 4	Questionario della piattaforma "WallBreakers"	10
Figura 5	Esito Invio Segnalazione e Codice Ricevuta Piattaforma "WallBreakers"	11

## 1. Che cos'è il whistleblowing

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al lavoratore, dipendente o collaboratore dell'azienda o anche ad altri soggetti (ad es. dipendente di un fornitore, azionisti, soci, etc.), che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse privato, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

La segnalazione ("whistleblowing"), nelle intenzioni del legislatore è manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'azienda a cui appartiene.

Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, etc.

La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza.

La segnalazione, pertanto, si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

La giustificazione del whistleblowing, quindi, può essere reperita in linea generale nel possibile maggiore controllo della corruzione e dell'abuso di potere e può contribuire a promuovere la responsabilità e l'etica in azienda.

Nell'ambito di tale quadro si pone innanzi tutto il tema della tutela del segnalante, da un lato, e della verifica delle verità delle informazioni, dall'altro lato.

Pertanto, è necessario un bilanciamento tra protezione dei whistleblower e la salvaguardia dell'azienda da utilizzi distorti dello strumento, per minimizzare il rischio di danni reputazionali.

Ad ogni modo è necessario che venga garantita al segnalante e ad eventuali altri soggetti coinvolti a vario titolo, in attesa della gestione della pratica, la massima riservatezza e la tutela dei dati personali.

Ugualmente è indispensabile che la struttura si doti di un sistema organizzativo e di procedure, che possano garantire il rispetto di quanto previsto dalla normativa, oppure aggiorni quelle esistenti.

2

## 2. La normativa

Il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recepisce, in Italia, la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea.

Principali novità:

- l'estensione della platea dei destinatari degli obblighi;
- l'estensione dei soggetti che possono segnalare gli illeciti (oltre ai dipendenti, anche i collaboratori, tirocinanti, volontari, i lavoratori autonomi, lavoratori indipendenti, i contraenti, gli appaltatori e i fornitori);
- l'estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione;
- l'integrazione del classico canale di segnalazione (interno agli enti) con un canale di segnalazione esterno affidato all'Autorità Anticorruzione (A.N.A.C.);
- il rafforzamento della tutela dei whistleblower con norme e garanzie volte ad evitare che siano scoraggiati dal segnalare per paura delle conseguenze o che, qualora abbiano segnalato violazioni, siano penalizzati.

### Schema delle disposizioni di legge succedutesi



3

## 2.1 Il D.Lgs. 24/2023 - Ambito soggettivo

### Settore Privato

Soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

Soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea di cui alle parti I.B e II dell'Allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Soggetti diversi dotati di un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati (in tal caso, se hanno meno di 50 dipendenti, l'oggetto delle segnalazioni è limitato).

## 2.2 Il D.Lgs. 24/2023 - Termini

Sono previsti termini di adeguamento e di istituzione del canale di segnalazione a seconda della tipologia di ente e del numero di dipendenti:

Per chi era tenuto in precedenza all'adozione della procedura continuano ad applicarsi le norme precedenti (art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 e art. 6 del D.Lgs. 231/2001) sino all'adozione della nuova procedura e comunque:

- sino al 15 luglio 2023 per il settore pubblico e i soggetti privati con più di almeno 250 dipendenti
- sino al 17 dicembre 2023 per le imprese sino a 249 dipendenti

## 2.3 Il D.Lgs. 24/2023 - Definizioni

Per comodità di seguito si riporta una tabella con le principali definizioni derivanti dal provvedimento in vigore (art. 2 del D.Lgs. 24/2023).

<b>Destinatari della nuova normativa privatistica</b>	v. paragrafo D.Lgs. 24/2003 - "Ambito Soggettivo"
<b>Violazioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali</li> <li>▪ illeciti riguardanti violazioni della normativa europea in materia di appalti pubblici, 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; violazioni della normativa in materia di concorrenza e Aiuti di Stato</li> <li>▪ atti od omissioni che riguardano il mercato interno (ad es. concorrenza, Aiuti di Stato)</li> </ul>
<b>Informazioni sulle violazioni</b>	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nel contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
<b>Segnalazione</b>	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni
<b>Segnalazione interna</b>	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna
<b>Segnalazione esterna</b>	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (A.N.A.C.)
<b>Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente</b>	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
<b>Segnalante o persona segnalante</b>	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
<b>Facilitatore</b>	Una 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
<b>Contesto lavorativo</b>	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.Lgs. 24/2023 [ <i>dipendenti, collaboratori, soci, azionisti, tirocinanti, volontari, liberi professionisti, anche durante il periodo di prova e anche se il rapporto si è concluso</i> ], 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
<b>Persona coinvolta</b>	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
<b>Ritorsione</b>	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
<b>Seguito</b>	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
<b>Riscontro</b>	Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

### 3. Scopo del documento

Questa sezione fornisce indicazioni operative in merito alle modalità con cui:

- individuare il canale interno per la segnalazione
- procedere alla segnalazione, quindi fornire informazioni su oggetto, contenuti, destinatari, modalità e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni
- chiarire le forme di tutela riconosciute al segnalante e ad altri soggetti dal nostro ordinamento.

L'adozione della presente integrazione al modello intende:

- chiarire i principi che stanno alla base dell'istituto del whistleblowing;
- definire l'ambito del contesto;
- definire il canale interno di segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;
- provvedere ad autorizzare uno o più soggetti alla gestione delle segnalazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e tutela dei dati personali;
- definire un percorso formativo per tali soggetti;
- rappresentare le modalità adottate dalla società/ente per tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo;
- definire gli adempimenti per la tutela dei dati personali forniti nell'ambito della procedura;
- definire le modalità di informazione generale sulla procedura adottata;
- disciplinare le eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni.

6

La presente procedura tiene conto delle Linee Guida di A.N.A.C., emanate ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 24/2023.

### 4. Analisi del contesto

Il presente documento si applica alla segnalazione di violazioni, come sopra definite, nell'ambito del contesto lavorativo.

La Società Lawer S.p.A. ha almeno 50 dipendenti<sup>1</sup> e NON ha adottato il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

---

<sup>1</sup> Ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati si è fatto riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati I.N.P.S.) al 31/12 dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle Visure Camerali (v. Linee Guida A.N.A.C.)

## 5. Ambito di applicazione della segnalazione

Come previsto dalla normativa le procedure si applicheranno alle violazioni, qualora non escluse, previste dalla normativa citata (v. precedente paragrafo 2.3: Definizioni).

La procedura non si applica, tra l'altro, alle contestazioni o segnalazioni che riguardano rapporti individuali di lavoro, o che riguardano i rapporti con propri superiori (art. 1 del D.Lgs. 24/2023), pertanto a puro titolo esemplificativo non riguarda le questioni concernenti l'operatività dei rapporti lavorativi, ad esempio mancati pagamenti, riconoscimenti di livello, organizzazione aziendale, orario, etc.

Restano ferme le norme penali, nonché le tutele in ambito sindacale.

Sono altresì escluse le segnalazioni delle violazioni:

- che non ledono l'interesse pubblico
- fuori dal contesto lavorativo, come sopra definito.

In sostanza non sono più ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività.

## 6. Processo di segnalazione di illeciti

### 6.1 Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il o i soggetti destinatari, i riceventi, possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

È pertanto necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la analisi dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

Per questo motivo è prevista la compilazione di un modulo che guida nella raccolta delle informazioni utili (v punto 6.3 Figura 4).

### 6.2 Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, come precisato nel precedente paragrafo 2.3: Definizioni.

Si deve trattare, dunque, di fatti comunque risultanti da elementi in qualche modo verificabili. Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

### 6.3 Modalità operative e canali di segnalazione

Lawer S.p.A. ha individuato due canali per le segnalazioni:

**Canale 1:** segnalazione verbale ai riceventi preposti presso i loro uffici

**Canale 2 (preferenziale):** un'apposita piattaforma online, "WallBreakers" di PrivacyLab, raggiungibile:

1. dal sito internet aziendale, in fondo tramite il link "Whistleblowing" (<https://lawer.wallbreakers.it>) (v. Figura 1)
2. inquadrando dal proprio Smartphone il "QR-Code" nel modulo cartaceo posto nelle bacheche aziendali (v. Figura 2).

Tale piattaforma consente, una volta compilati i vari campi con le informazioni richieste, di inviare la segnalazione ai RICEVENTI preposti dall'azienda, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e dei dati inseriti.



**Figura 1** Screen Sito Web - Link Whistleblowing per accesso alla piattaforma "WallBreakers"



**Figura 2** Modulo con QR-Code per accesso alla piattaforma "WallBreakers"




**Lawer S.p.A. - Modulo Segnalazioni Condotte Illecite (Direttiva Europea 2019/1937)**

- **CHI COME E COSA SEGNALARE:** Lawer SpA, secondo quanto regolato dal decreto legislativo 24/2023 (che ha recepito la direttiva europea 2019/1937, ampliando la portata delle segnalazioni, che possono riguardare non solo reati, ma anche violazioni di norme, codici etici o di condotta, e ha esteso l'obbligo di adottare canali di segnalazione interni ed esterni a tutti i datori di lavoro privati con almeno 50 dipendenti o che operano in determinati settori sensibili), si è dotata di una piattaforma per le segnalazioni che garantisce al segnalante il diritto alla riservatezza e la tutela contro le ritorsioni.
- **LA PIATTAFORMA INFORMATICA** permette al Personale di Lawer S.p.A. e a Terzi di inviare, anche in forma anonima, segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti, rispetto ai quali si abbia il ragionevole sospetto o la consapevolezza che integrino illeciti o comunque condotte poste in essere in violazione di leggi o regolamenti.
- **IDENTITÀ DEL SEGNALANTE:** Lawer SpA indaga le segnalazioni in cui è individuata l'identità del segnalante in quanto rendono più agevole approfondire le circostanze relative alla segnalazione, tutelare il segnalante e, in generale, attivare flussi informativi utili alla più efficace gestione della segnalazione. I dati personali del segnalante sono trattati nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (Regolamento EU 679/2016 e D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. n. 101/2018) e della legge n. 279/2017.
- **TUTELA:** Lawer SpA garantisce la piena tutela del segnalante, assicurando la riservatezza sulla sua identità e sui fatti oggetto di segnalazione. La piattaforma informatica costituisce strumento preferenziale per l'invio e la gestione delle segnalazioni, in quanto maggiormente idoneo a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante e assicurare adeguate misure di sicurezza delle informazioni. La piattaforma garantisce, infatti, con modalità informatiche, la segregazione tra il contenuto della segnalazione e i dati del segnalante e utilizza strumenti di crittografia. Lawer SpA garantisce, inoltre, che non siano adottati o posti in essere nei confronti del segnalante provvedimenti e comportamenti ritorsivi o discriminatori, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, avverti effetti sulle condizioni del rapporto intrattenuto dal segnalante con Lawer SpA, il cliente, tutela la privacy dei segnalati nonché la reputazione dei terzi rispetto alle segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

**Nulla da segnalare?**

- **DESCRIZIONE DEL PROCESSO**  
Le segnalazioni possono essere trasmesse agli enti preposti alla ricezione della segnalazione, alla gestione della stessa o qualora, a valle di una verifica preliminare, si avvinno le attività istruttorie in caso di segnalazioni circostanziate verificabili.

**MINIA TRAMONAZIONE** → **INVIA LA TUA SEGNALAZIONE**



**LAWER**<sup>®</sup>

**Figura 3** Home Page piattaforma "WallBreakers"

## Lawer S.p.A. - Modulo Segnalazioni Condotte Illecite (Direttiva Europea 2019/1937)

Descrivi la tua segnalazione in dettaglio. \*

Dove sono avvenuti i fatti? \*

Quando sono avvenuti i fatti? \*

Come sei coinvolto/a nel fatto segnalato? \*

Hai delle prove a supporto della tua segnalazione? \*

Hai segnalato i fatti ad altre organizzazioni o ad altri individui? \*

Vuoi dirci chi sei?

Sì  No

Nome \*

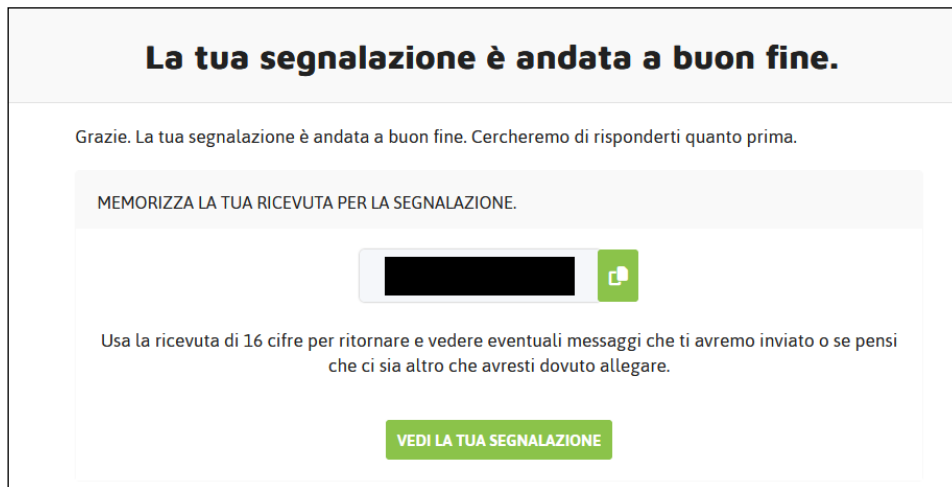
Cognome \*

Metodo di contatto alternativo \*

Premendo il tasto INVIA darai seguito alla Tua segnalazione e verrà rilasciato un CODICE RICEVUTA che dovrai conservare in quanto SOLO attraverso questa piattaforma, identificandoti con quel codice potrai seguire l'avanzamento della Tua segnalazione. \*

Ho compreso il metodo per seguire l'avanzamento della mia segnalazione.

Figura 4 Questionario della piattaforma "WallBreakers"



**Figura 5** *Esito Invio Segnalazione e Codice Ricevuta Piattaforma “WallBreakers”*

#### **6.4 Gestione della segnalazione**

Le persone identificate dall'azienda per il ricevimento (RICEVENTI) e la gestione delle segnalazioni sono Paola Rosati ed Andrea Vallese.

In fase di apertura segnalazione viene data la possibilità di omettere uno dei due riceventi.

I riceventi sono espressamente formati sui contenuti della normativa e sulle modalità richieste per la gestione e le comunicazioni relative.

La piattaforma guida la gestione della segnalazione. I riceventi:

- prendono in carico la segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione. Cambiando manualmente lo stato della segnalazione, il segnalante, attraverso la piattaforma, può capire e seguire l'andamento della sua “pratica”;
- mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni, esclusivamente attraverso la piattaforma;
- danno seguito alle segnalazioni ricevute, coinvolgendo le persone competenti ad eseguire le indagini necessarie per capire se si tratti di illecito;
- forniscono riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione; è necessario fornire riscontro anche in caso di mancato seguito della segnalazione o di archiviazione della stessa;
- sul canale, mettono a disposizione informazioni chiare sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

#### **6.5 Le segnalazioni anonime**

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

In caso di ricezione di segnalazioni anonime tramite canali interni le stesse verranno considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti dalla presente procedura, per quanto applicabile, purché le segnalazioni risultino circostanziate.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

#### **6.6 Verifica della fondatezza della segnalazione**

I riceventi hanno il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze riportate dal whistleblower nella segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Procedura Whistleblowing

12/12/2023

LAWER S.p.A - Via Amendola, 12/14 - 13836 Cossato (BI) Italy | Tel. +39 (0)15 9899511 | Telefax +39 (0)15 9842211

E-Mail sales@lawer.com | CF e P. IVA/TVA/VAT N° IT 00500780028 | Rag. Soc. Trib. Biella N° 7404

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, avviano l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

La persona coinvolta può essere sentita dai riceventi e la sua condotta può essere valutata eventualmente anche attraverso la presentazione di osservazioni scritte e documenti.

Al termine dell'istruttoria, i riceventi forniscono un riscontro alla segnalazione nei termini previsti, dando conto delle misure adottate o da adottare e dei motivi della scelta effettuata.

Dovrà essere ugualmente fornito riscontro anche nei seguenti casi:

- inesistenza dei presupposti;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, i richiedenti possono chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il portale. La richiesta di integrazioni sospende i termini per il riscontro sino alla produzione o comunicazione di quanto richiesto o sino alla decorrenza del termine fissato.

## 6.7 Tutela del whistleblower

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.).

*Se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato la segnalazione è utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità. In tal caso verrà richiesto ed acquisito il necessario consenso.*

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante. Per il principio di minimizzazione i dati di persone non inerenti alla segnalazione verranno cancellati.

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione (o degli altri soggetti tutelati: ad es. facilitatore, familiari, etc.) non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria e si applicano le misure di tutela di cui agli artt. 16/20 del D.Lgs. 24/2023.

Le tutele sono concesse se il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa. Inoltre, le segnalazioni e divulgazioni devono essere state effettuate nel rispetto della procedura di utilizzo dei diversi canali.

Le misure di protezione consistono nel

- divieto di atti ritorsivi, tra i quali rientrano, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte "punitive", come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici;
- divieto di azioni discriminatorie dalle quali conseguono pregiudizi economici o finanziari, anche in termini di perdita reddituale o di opportunità.

Come precisato dalle Linee Guida A.N.A.C. deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciate, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

## Procedura Whistleblowing

12/12/2023

LAWER S.p.A - Via Amendola, 12/14 - 13836 Cossato (BI) Italy | Tel. +39 (0)15 9899511 | Telefax +39 (0)15 9842211

E-Mail sales@lawer.com | CF e P. IVA/TVA/VAT N° IT 00500780028 | Rag. Soc. Trib. Biella N° 7404

Le misure di protezione non trovano applicazione quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata una sanzione disciplinare.

## 6.8 Tutela della privacy

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente in materia (Regolamento U.E. 679/2016 e D.Lgs. 196/2003).

In particolare, i principi a cui si attiene la società o l'ente e che formano oggetto di specifica formazione per i soggetti autorizzati sono i seguenti:

- a) Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati ("liceità, correttezza e trasparenza").
- b) Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal D.Lgs. 24/2023 ("limitazione della finalità").
- c) Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati ("minimizzazione dei dati"). 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.
- d) Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita ("esattezza").
- e) Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione ("limitazione della conservazione").
- f) Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali ("integrità e riservatezza"). Nel contesto in esame, caratterizzato da elevati rischi per i diritti e le libertà degli interessati, il ricorso a strumenti di crittografia nell'ambito dei canali interni, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate.
- g) Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti.
- h) Effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati nei casi in cui il trattamento delle segnalazioni può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone.

13

In relazione a quanto sopra il Titolare del trattamento, in riferimento alla presente procedura:

- ha verificato che i dati relativi alle segnalazioni siano accessibili esclusivamente ai soggetti autorizzati;
- ha specificamente autorizzato e formato il/i soggetto/i incaricato/i della gestione delle segnalazioni;
- al momento della segnalazione verrà quindi resa disponibile al segnalante un'apposita informativa (eventualmente in forma sintetica con rinvio ad altre modalità di consultazione per gli approfondimenti), riguardante il trattamento dei dati personali (<https://www.privacylab.it/informativa.php?22035469771>.)
- ha effettuato la valutazione di impatto (DPIA), disponibile e consultabile in formato elettronico sul portale PrivacyLab GDPR dell'organizzazione (<https://www.privacylab.it/>)
- ha nominato, se necessario, un responsabile del trattamento dei dati ai sensi dell'art. 38 del Regolamento UE 2016/679 previa valutazione;

Procedura Whistleblowing

12/12/2023

LAWER S.p.A - Via Amendola, 12/14 - 13836 Cossato (BI) Italy | Tel. +39 (0)15 9899511 | Telefax +39 (0)15 9842211

E-Mail [sales@lawer.com](mailto:sales@lawer.com) | CF e P. IVA/TVA/VAT N° IT 00500780028 | Rag. Soc. Trib. Biella N° 7404

- ha aggiornato il registro dei trattamenti, disponibile e consultabile in formato elettronico sul portale PrivacyLab GDPR dell'organizzazione (<https://www.privacylab.it/>)

## 6.9 Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti

La presente procedura non tutela il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria e sono previste sanzioni specifiche irrogate dall'A.N.A.C.

## 7. Altri canali

Sono previsti dalla normativa altri canali a cui il segnalante, in caso di ben precisi presupposti, potrà rivolgersi.

### 1) Canale Esterno (A.N.A.C.) (art. 6)

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

### 2) Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, qualora ricorra una delle seguenti condizioni (art. 15):

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.  
Modalità: tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

### 3) Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Nota: in base alle disposizioni in commento:

- In via prioritaria favorito l'utilizzo del canale interno;
- Solo al ricorrere delle condizioni dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 è possibile la segnalazione esterna;
- Il ricorso alla divulgazione pubblica va considerata una sorta di rimedio estremo.

## 8. Informative, istruzioni e comunicazioni

I canali e le modalità e i riferimenti per le segnalazioni, verranno rese note mediante sistemi di affissioni, a dipendenti e collaboratori, nonché con altri sistemi raggiungibili da tutti i soggetti interessati, quali l'apposita sezione del sito internet.

Ai soggetti autorizzati verranno comunicate apposite istruzioni operative sui vari aspetti della procedura, ferma restando la formazione prevista.

Ogni variazione verrà adeguatamente comunicata con i medesimi sistemi.

## 9. Sanzioni

Procedura Whistleblowing

12/12/2023

LAWER S.p.A - Via Amendola, 12/14 - 13836 Cossato (BI) Italy | Tel. +39 (0)15 9899511 | Telefax +39 (0)15 9842211

E-Mail [sales@lawer.com](mailto:sales@lawer.com) | CF e P. IVA/TVA/VAT N° IT 00500780028 | Rag. Soc. Trib. Biella N° 7404

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 sono sanzionabili i soggetti che, comunque interessati al procedimento, non rispettano le prescrizioni fornite e la presente procedura.

La violazione dei principi e dei comportamenti indicati compromette il rapporto fiduciario tra l'azienda e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori o altri e potrà dare luogo a sanzioni di vario genere.

I provvedimenti adottabili, in relazione alla gravità delle violazioni, alla tipologia della regola violata, alle modalità dei fatti, agli eventuali precedenti ed a ogni altra circostanza, vengono mutuati dal C.C.N.L.

### **9.1 Collaboratori e consulenti esterni**

I soggetti, legati all'azienda da rapporti di collaborazione o di consulenza, che attuino, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nella procedura potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

Nei casi meno gravi a seconda della tipologia della violazione, dei precedenti, del contesto in cui è stata commessa, delle persone coinvolte ed a ogni altra circostanza, il Consiglio di amministrazione, il Presidente o l'Amministratore delegato potranno comunicare al trasgressore un avvertimento o una diffida.

### **9.2 Partners, clienti e fornitori**

I soggetti, legati all'azienda da rapporti commerciali, che attuino, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nella presente procedura potranno essere sanzionati, nei casi più gravi a seconda della tipologia della violazione, dei precedenti, del contesto in cui è stata commessa, delle persone coinvolte ed a ogni altra circostanza, con richiami, diffide oppure con l'interruzione del relativo rapporto sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

### **9.3 Norme generali**

Come già indicato le ipotesi di violazione devono intendersi esemplificative senza esclusione della possibilità di applicare le sanzioni in relazione alla gravità della violazione.

Il sistema sanzionatorio qui previsto verrà reso noto ai soggetti interessati innanzi tutto secondo le disposizioni di legge per quanto concerne i dipendenti (affissione ex art. 7 della Legge 300/70) e comunque, per tutti, con idonei mezzi di comunicazione, anche personale.

Nell'applicazione delle sanzioni si terrà conto delle seguenti regole:

1. nei confronti di dipendenti, compresi i dirigenti, verrà rispettata la procedura di cui all'art. 7 della Legge 300/70
2. nei confronti di ogni altro soggetto dovrà essere comunque contestata la violazione e garantito il diritto di presentare giustificazioni, prima dell'adozione del provvedimento
3. in casi particolari potrà anche essere disposta la sospensione dei rapporti o delle funzioni, in attesa delle decisioni adottate oppure in attesa delle verifiche compiute dall'Autorità Giudiziaria oppure da altre Autorità. Peraltro, tali decisioni non costituiscono condizione per l'applicabilità delle presenti sanzioni
4. l'applicazione dei singoli provvedimenti terrà conto del principio di proporzionalità, in relazione alla oggettiva gravità del fatto o dei fatti, alla posizione del soggetto, alla intenzionalità del comportamento o al grado di colpa, al contributo causale in caso di pluralità di soggetti coinvolti nella violazione, al comportamento complessivo ed alla personalità del soggetto, all'eventuale esistenza di precedenti, alla rilevanza sociale e/o interna del comportamento nonché ad ogni ulteriore circostanza rilevante

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto, il soggetto condannato dovrà darne immediata comunicazione all'Amministratore Unico o al Consiglio di amministrazione ed al Collegio Sindacale, come sopra indicato.

**Procedura Whistleblowing**  
**12/12/2023**

**LAWER S.p.A** - Via Amendola, 12/14 - 13836 Cossato (BI) Italy | Tel. +39 (0)15 9899511 | Telefax +39 (0)15 9842211

E-Mail [sales@lawer.com](mailto:sales@lawer.com) | CF e P. IVA/TVA/VAT N° IT 00500780028 | Rag. Soc. Trib. Biella N° 7404