



**PROCEDURA OPERATIVA DI SEGNALAZIONE
AI SENSI DEL D.LGS. N.24/2023
WHISTLEBLOWING POLICY**



SOMMARIO

1.	Il Sistema Whistleblowing della Società	3
2.	Scopo	3
3.	Ambito di applicazione	3
4.	Oggetto della segnalazione	4
5.	Contenuto della segnalazione	4
6.	Modalità e gestione della segnalazione	5
7.	Accertamento della segnalazione	5
8.	Tutela del segnalante	6
9.	Tutela del segnalato	7
10.	Disposizioni finali	7

1. Il Sistema Whistleblowing della Società

Il Sistema “Whistleblowing” aziendale è diretto a tutelare l'integrità dell'azienda ed a reprimere ogni forma di violazione di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che possano essere commesse in un contesto di lavoro, da personale aziendale ovvero da soggetti esterni che comunque intrattengano rapporti di lavoro con la Società, e che ledano l'interesse e l'integrità della Società medesima.

Il Sistema promuove dunque l'effettuazione di segnalazioni interne nell'ambito del richiamato contesto, garantendo protezione alle persone segnalanti.

Il Sistema istituisce, allo scopo, un canale di segnalazione interna che consente, in forma scritta e con modalità informatiche, la segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, da parte di soggetti che ne siano venuti a conoscenza nell'ambito di una relazione lavorativa con l'azienda stessa.

Il Sistema garantisce la persona segnalante da ogni forma di ritorsione, ossia da qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che possa, in via diretta o indiretta, recargli un danno ingiusto.

È quindi garantita la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata ad un qualificato soggetto esterno che viene individuato nell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che assume pertanto anche il ruolo di referente Whistleblowing ('Organismo Whistleblowing' – OW).

Il Sistema è adottato in conformità alle previsioni di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ed alla Direttiva UE 2019/1937, e costituisce altresì parte integrante del Modello di organizzazione e gestione laddove la Società se ne sia dotata ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

2. Scopo

Scopo della presente Procedura è di definire le modalità di segnalazione delle presunte condotte illecite e le garanzie a tutela del segnalante.

Si intende fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché specifica informazione circa le forme di tutela offerte dall'ordinamento.

3. Ambito di applicazione

La presente Procedura si applica a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Società, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché, per quanto compatibile, a lavoratori e collaboratori delle aziende fornitrici di beni e/o servizi e/o che realizzino opere, che intendano segnalare comportamenti, ritenuti illeciti, tenuti da dipendenti o collaboratori della Società.

La disciplina Whistleblowing e le conseguenti tutele non si applicano alle segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. La tutela tipica prevista verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificati.

Le segnalazioni anonime verranno comunque prese in considerazione dalla Società solo se relative a fatti di particolare gravità e solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano tali da fare emergere fatti e situazioni concretamente rilevanti e riferibili a contesti determinati al momento della segnalazione.

4. Oggetto della segnalazione

La segnalazione deve avere ad oggetto atti o comportamenti che si ritiene realizzino una violazione o induzione a violazione di leggi, di regolamenti, del Codice Etico e del Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 aziendale, o delle procedure aziendali.

Le condotte illecite da segnalare devono riguardare situazioni delle quali il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza *“in ragione del rapporto di lavoro”*, ossia a causa o in occasione di esso.

In ordine alla condotta posta in essere non si ritiene meritevole di tutela una segnalazione basata su sospetti o voci, apparendo necessaria, ai fini della segnalazione, una puntuale conoscenza dei fatti.

Secondo le indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), in particolare, rientrano tra i fatti segnalabili tutti i reati contro la Pubblica Amministrazione, comportamenti impropri di un funzionario pubblico contrari all’interesse pubblico, illeciti civili, irregolarità nella gestione o organizzazione dell’attività dell’Ente pubblico. Sono ricompresi anche i tentativi di violazione, nonché le attività illecite non ancora compiute, ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Il whistleblowing non riguarda le lamentele, contestazioni, rivendicazioni o richieste relative al rapporto di lavoro, ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, o di altro genere strettamente personali del segnalante, ordinariamente disciplinate da altre procedure afferenti al rapporto di lavoro.

5. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e fornire il maggior numero di elementi, a conoscenza del denunciante, utili per procedere alle dovute verifiche e controlli, anche ai fini dell’individuazione degli autori della presunta condotta illecita.

La segnalazione pertanto dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) generalità del segnalante, con indicazione altresì della posizione o funzione svolta nell’ambito o nei confronti della Società;
- b) chiara e quanto più possibile completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con riferimento delle circostanze di tempo e di luogo in cui questi sarebbero stati commessi;
- c) se conosciute, le generalità dell’autore dei fatti, o altri elementi che ne consentano l’identificazione (es. qualifica o struttura nell’ambito della quale svolge l’attività);
- d) indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- e) indicazione eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti

segnalati.

6. Modalità e gestione della segnalazione

La segnalazione alla Società deve essere effettuata a mezzo dell'apposita piattaforma informatica accessibile all'indirizzo internet: <https://lamerigroup.segnalazioni.net>

A seguito di accesso, la piattaforma consente la presentazione di una segnalazione in forma scritta, tramite inserimento dei dati e compilazione dei campi indicati, ivi compreso un recapito di contatto, certo e preferibilmente di posta elettronica.

A seguito della presentazione di una segnalazione, la piattaforma rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione stessa, con indicazione di un codice numerico di identificazione.

È altresì consentita la presentazione di una segnalazione in forma orale, tramite inserimento in sede di compilazione dei campi sulla piattaforma di una richiesta di incontro diretto per rendere una dichiarazione, di cui sarà redatto specifico verbale.

Il compito di gestire le segnalazioni interne è affidato all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001: nell'ambito della gestione di tali segnalazioni interne whistleblowing, l'organismo incaricato è, allo scopo, identificato come "Organismo Whistleblowing" (OW).

La persona segnalante riceverà riscontro alla segnalazione dall'OW, al recapito di contatto indicato, entro il termine di 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione medesima.

Nel caso in cui la segnalazione non abbia seguito, ovvero la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che ad una segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito, ovvero vi sia un fondato rischio di ritorsioni o di un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, è altresì possibile effettuare una segnalazione all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), a mezzo del sistema informatico dalla stessa predisposto ed accessibile all'indirizzo internet: www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.

7. Accertamento della segnalazione

Le segnalazioni ricevute dalla Società sono oggetto di verifica e accertamento da parte dell'OW, che vi provvede nel rispetto dei principi imparzialità e riservatezza.

Per la gestione della segnalazione, l'OW, effettuerà ogni attività ritenuta opportuna, potendosi avvalere del supporto e della collaborazione del personale e delle strutture aziendali (ad es. ufficio del personale, compliance, controller, ecc.) e di consulenti esterni specializzati, in base alle specifiche necessità e competenze richieste in relazione al contenuto della segnalazione oggetto di verifica. L'OW potrà altresì procedere, ove necessario, all'acquisizione di documentazione, e/o all'audizione personale del segnalante e/o di altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, con l'adozione delle necessarie cautele.

La segnalazione è dunque sottoposta ad una prima attività di verifica preliminare, volta ad accertare la sussistenza dei relativi requisiti essenziali e di elementi tali da non evidenziarne una manifesta infondatezza.

Al termine della verifica preliminare l'OW archivia le segnalazioni non circostanziate,

ovvero quelle che, in base alla descrizione dei fatti ed alle informazioni fornite dal segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato e tale da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza, nonché quelle manifestamente infondate.

Le segnalazioni che non superano la fase preliminare di verifica vengono archiviate a cura dell'OW sulla medesima piattaforma e come tali annotate sul Registro delle Segnalazioni, tenuto a cura del medesimo OW su supporto informatico e comprensivo di tutti i dati ed i documenti relativi alla segnalazione stessa.

In caso contrario, laddove all'esito della verifica preliminare non sussistano motivi di immediata archiviazione, l'OW provvede a trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante, alle Funzioni aziendali individuate come competenti in relazione alla natura ed al contenuto dei fatti segnalati, affinché provvedano agli opportuni accertamenti, con acquisizione di dati e informazioni.

Le Funzioni aziendali incaricate dell'accertamento dovranno formulare all'OW le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora, all'esito della fase di accertamento, la segnalazione risulti non palesemente infondata, l'OW provvede a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica agli organi apicali della Società (AD, Amministratori o Presidente del CdA), affinché valutino le opportune iniziative in ambito disciplinare interno.

Il responsabile dell'azione disciplinare o l'organo apicale di riferimento, informerà l'OW dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione, nonché laddove, sussistendone i presupposti, la Società abbia presentato in relazione alla segnalazione denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Il procedimento di valutazione dell'OW dovrà concludersi in un intervallo di tempo adeguato alla complessità della vicenda oggetto di segnalazione e comunque non oltre tre mesi dal ricevimento della medesima, con l'archiviazione o l'inoltro ai soggetti competenti.

La valutazione sarà ovviamente limitata agli aspetti macroscopici, non potendo sostituire l'eventuale istruttoria delle Autorità preposte e non disponendo l'OW degli stessi mezzi istruttori. Pertanto, l'approfondimento sarà limitato solamente alla verifica di elementi palesemente pretestuosi o marcatamente non veritieri mentre non si potranno confutare circostanze di fatto puntualmente descritte e riportate.

Le segnalazioni, i dati ed i documenti relativi alle stesse, sono conservati a norma di legge.

8. Tutela del segnalante

L'attività istruttoria e di approfondimento delle segnalazioni viene svolta tenendo rigorosamente segregata l'identità del segnalante e senza alcun riferimento ad elementi astrattamente identificativi quali il ruolo e la qualifica, ciò anche nel caso in cui la segnalazione venga inoltrata a soggetti terzi.

La tutela della riservatezza del segnalante è garantita anche nell'eventuale procedimento disciplinare, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 12 D.Lgs. 24/2023.

L'identità del segnalante potrà dunque essere rivelata unicamente previo consenso espresso del medesimo, ovvero e comunque nei casi previsti dalla legge, non essendo, opponibile, in particolare, la tutela dell'anonimato in caso di indagini penali, tributarie o amministrative,

ovvero di ispezioni di Organi, Autorità o Enti giudiziari, di vigilanza e controllo, ovvero e comunque a seguito di richiesta di questi.

La tutela del segnalante viene meno nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale o civile dello stesso per i reati di diffamazione o di calunnia commessi tramite la segnalazione o con denuncia, nei casi di dolo o colpa grave, ed in tali casi il segnalante è sottoposto a procedimento disciplinare.

La tutela del segnalante non è altresì garantita rispetto a segnalazioni aventi oggetto e contenuto estraneo al sistema whistleblowing (paragrafo 4), e dunque, qualora all'esito dell'accertamento, la stessa risulti manifestamente infondata ed in particolare risulti consistere in mere lamentele, contestazioni, rivendicazioni o richieste relative al rapporto di lavoro, ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, o di altro genere strettamente personali del segnalante, ovvero laddove la stessa risulti formulata con finalità puramente diffamatorie o calunniose. In tali casi, l'OW trasmette la segnalazione e l'esito degli accertamenti alle Funzioni interne competenti per l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie, ritorsive o sleali nei confronti dello stesso, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

9. Tutela del segnalato

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo, la tutela della riservatezza del segnalante, di cui al paragrafo precedente (paragrafo 8), per quanto di applicabilità, è accordata anche al segnalato.

La tutela del segnalato si applica con analoghi limiti ed in particolare fatto salvo ogni obbligo di comunicazione previsto per legge, ed ulteriormente, dati e informazioni riguardanti l'identità del segnalato potranno, in ogni modo, essere rivelati o diffusi qualora ciò risulti assolutamente necessaria per l'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

10. Disposizioni finali

La presente procedura è oggetto di capillare diffusione da parte della Società, a soggetti interni ed esterni, e con adeguate modalità anche informatiche.

Questa è altresì sottoposta a verifica e revisione periodica.

La presente procedura costituisce applicazione e attuazione delle disposizioni normative di cui in particolare al D.Lgs. 24/2023 ed al REG UE 2016/679, a cui si rinvia quale disciplina generale.