

WHISTLEBLOWING

J. LAMARCK SCF S.p.A: – Versione 1.0 – Febbraio 2024

1. PREMESSA

Il d.lgs. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito, anche “Decreto”) recepisce e attua la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del Diritto dell’Unione e reca disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il Decreto, in parte, integra, in parte, sostituisce la previsione della L. n. 179/2017, che aveva previsto delle modifiche al d.lgs. 231/01. La precedente normativa prevedeva una disciplina *ad hoc* sul fenomeno del c.d. whistleblowing, avente quale obiettivo quello di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell’emersione di eventuali fenomeni corruttivi all’interno della Società.

La nuova normativa regola, invece, più puntualmente i canali di segnalazione interna ed esterna, la gestione degli stessi, il ruolo di ANAC e le sanzioni applicabili in caso di violazione.

La presente procedura per la gestione delle segnalazioni (di seguito, anche la “procedura”), oltre alle disposizioni di Legge su richiamate, tiene altresì conto delle previsioni del Regolamento (UE) 2016/679 cd. GDPR, nonché delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di Confindustria del giugno 2021 rinviando alle Linee Guida di ANAC relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

2. SCOPO E FINALITÀ

La procedura per la gestione delle segnalazioni ha lo scopo di garantire la riservatezza dell’identità di chi, in buona fede, segnali il verificarsi di condotte illecite rilevanti, anche ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, istituendo chiari e identificati canali informativi idonei alla ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni stesse.

La finalità che tale strumento intende perseguire è quella di consentire a J. LAMARCK SCF (di seguito, anche la “Società” o, *breviter*, “LAMARCK”) di prevenire la realizzazione di irregolarità e illeciti all’interno dell’organizzazione aziendale o, comunque, relativamente ai rapporti che soggetti terzi intrattengono con la Società stessa, intercettando per tempo comportamenti difforni, in modo da porvi rimedio e correzione, attraverso un coinvolgimento attivo e responsabile di tutti i soggetti che ne fanno parte.

La presente procedura è approvata dall’Amministratore Delegato - che ha anche la responsabilità di aggiornarla e integrarla.

3. DEFINIZIONI

- Persona Segnalante o Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica

di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

- 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, al Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Costituiscono condotte ritorsive:
 - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - le note di merito negative o le referenze negative;
 - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
 - la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- Destinatario: soggetto che, a qualsivoglia titolo, sia destinatario di ogni segnalazione in ambito whistleblowing;
- Riscontro: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- Segnalazione o Segnalare: la comunicazione scritta di informazioni sulle violazioni;
- Segnalazione: la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna gestito con modalità informatiche;
- 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 successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, ove previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023 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 presente 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 precedenti numeri 3), 4) e 5).

4. AMBITO DI APPLICAZIONE: CHI PUO' FARE LA SEGNALAZIONE E A CHI È DESTINATA LA PROCEDURA

La presente procedura si applica – in particolare – a tutti i soggetti della Società o ad essa collegati, apicali e sottoposti, ovvero:

- a) Soci/Azionisti;
- b) Amministratori;
- c) Revisore Contabile/Società di revisione, ove previsti;
- d) Collegio Sindacale;
- e) Organismo di Vigilanza, ove previsto;
- f) Dipendenti del settore privato;
- g) coloro che, pur non rientrando nella categoria dei Dipendenti, operino per la Società e/o siano sotto il controllo e la direzione della Società (ad esempio: lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I Legge 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti);
- h) coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (ad esempio: consulenti);
- i) qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione;
- j) promotori o consulenti finanziari, stagisti, lavoratori a contratto/a progetto, lavoratori somministrati;
- k) facilitatori, da intendersi come persone fisiche che assistono persone segnalanti nel processo di segnalazione operanti nel medesimo contesto lavorativo – anche non dello stesso ufficio/direzione – e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- l) colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'Autorità Giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezioni o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni hanno ad oggetto informazioni circostanziate relative a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- violazioni del Modello di organizzazione e gestione o del Codice Etico, ove adottati;
- ogni altra violazione di leggi, regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali, come espresso nel capitolo dedicato alle definizioni (capitolo 3).

6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Devono essere effettuate a tutela dell'integrità della Società, in buona fede e devono essere fondate su **elementi di fatto precisi** (non suscettibili di diversa interpretazione) e **concordanti** (più indizi che confluiscono nella stessa direzione), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale (contestazioni, rivendicazioni o richieste personali).

6.1 COSA DEVE CONTENERE UNA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

1. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
2. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
3. se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
4. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
5. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
6. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato dalla normativa. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di *Whistleblowing*, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

8. DESTINATARI DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni potranno essere recapitate tramite i canali di segnalazione **interna** secondo le condizioni normativamente previste dal D.lgs. 24/2023.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a Conformis in Finance Srl (C.F. e P.IVA 07620150966), con sede legale in Milano, via Vincenzo Monti n. 8, (di seguito, anche solo il "Ricevente").

9. SEGNALAZIONE INTERNA

9.1 Modalità di invio delle segnalazioni interne

Le segnalazioni interne possono essere effettuate in forma scritta:

- a. mediante invio della segnalazione in busta chiusa tramite posta raccomandata A/R indirizzata alla sede di J. LAMARCK SCF Srl, Via Anelli, 28 25015 Desenzano del Garda (BS)
- b. mediante utilizzo di piattaforma informatica dedicata reperibile al seguente link <https://whistleblowing.ascofind.it>

La segnalazione interna presentata a soggetti diversi dai destinatari è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

9.2 Gestione del canale di segnalazione interna

Chiunque fra i soggetti indicati nel capitolo 4 della presente procedura abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illegittimo, è tenuto ad effettuare la segnalazione avvalendosi del portale dedicato denominato “segnalazioni *Whistleblowing*” raggiungibile dal sito internet di LAMARCK ovvero direttamente dal seguente indirizzo: <https://whistleblowing.ascofind.it> (di seguito, il “**Portale**”).

Il Portale rappresenta uno strumento accessibile e bidirezionale che consente di effettuare una comunicazione crittografata personale in grado di mettere in contatto l'utente (di seguito, il “**segnalante**” o “**whistleblower**”) con il Ricevente.

L'utilizzo delle tecniche di crittografia assicura la completa riservatezza dell'identità di chi effettua la segnalazione sia nei confronti di terzi, che nei confronti degli amministratori di sistema.

È importante sottolineare che le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate da parte del soggetto segnalante con le generalità al fine di acquisire l'eventuale tutela, oltre alla priorità di gestione della segnalazione stessa.

In ogni caso, viene sempre garantita la riservatezza del rapporto e della comunicazione fra il soggetto segnalante ed il soggetto ricevente.

L'accesso al Portale non richiede alcuna identificazione e permette al soggetto segnalante di ricevere, dopo aver effettuato la segnalazione, un codice personale univoco relativo alla segnalazione stessa (“*Key Code*”) che dovrà essere utilizzato per ricevere aggiornamenti sulla segnalazione nonché aggiungere nuove informazioni. Nell'effettuare la segnalazione, il segnalante può decidere se rivelare o meno la propria identità.

Qualora decidesse di non rivelarla, il Portale garantisce l'assoluto anonimato.

Dopo aver selezionato il soggetto ricevente, il Portale presenta un questionario per agevolare la raccolta delle informazioni con la possibilità di corredare la segnalazione anche con eventuali allegati.

Il Ricevente, ricevuto l'avviso della presenza di una nuova segnalazione, accedendo al Portale, visualizza le segnalazioni inserite. Se la segnalazione non è pertinente, non ne tiene conto e informa via *chat* il segnalante che non si proseguirà nell'*iter* di approfondimento delle informazioni.

Se la segnalazione riporta una presunta irregolarità/violazione, il Ricevente procede all'esame di merito, come di seguito illustrato.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Ricevente svolge le seguenti attività:

- rilascia al Segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa;
- mantiene l'interlocuzione con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute (analisi specifiche volte ad accertare la veridicità dei fatti o delle circostanze oggetto di segnalazione, nella tutela della riservatezza dell'identità del segnalante);
- fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni saranno espletate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.

A conclusione della fase istruttoria, il Ricevente, sentito l'Amministratore Delegato, assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione (qualora risulti essere una segnalazione non rilevante, come sopra illustrato) o richiedendo all'Ufficio/Area/Funzione societaria deputata l'attivazione di eventuali iniziative disciplinari e sanzionatorie a seguito di quanto accertato.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni, maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, il Ricevente procede tempestivamente alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente all'Amministratore Delegato e, alla prima riunione possibile, agli altri Organi di Controllo esterni e indipendenti, ove istituiti.

In caso di accertata fondatezza della segnalazione, la Società potrà adottare gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni e le azioni a tutela della stessa.

10. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

10.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge, (ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

In quest'ultimo caso è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché delle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni risulti indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona coinvolta può essere sentita anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

10.2. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del GDPR.

I dati che manifestamente non risultano utili al trattamento di una specifica segnalazione non devono essere raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

I trattamenti dei dati personali sono effettuati dal Titolare del trattamento, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Ai sensi dell'art. 2-undecies co. 1, lett. f), del Codice della Privacy i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere limitati o non possono essere esercitati con richiesta al Titolare del trattamento qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

10.3 Divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

La Società non tollera minacce o ritorsioni – nell'accezione ampia di cui alle definizioni del capitolo n. 3 – di qualunque genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Resta inteso che saranno considerate, sin da ora, nulle tutte le iniziative disciplinari eventualmente intraprese con finalità ritorsive.

10.4 Protezione dalle ritorsioni

I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. In caso di ritorsioni l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili per l'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della Legge 300/1970 e dell'art. 2 del d.lgs. 23/2015.

11. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Il Ricevente è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

12. DIFFUSIONE

La presente procedura è affissa sulla bacheca aziendale, ove esistente, e diffusa tramite cartelle di rete aziendali/manuale delle procedure. È fatto obbligo ai soggetti destinatari di prenderne immediata visione.

Per i soggetti che non rientrano nella categoria di cui al precedente comma, il processo di segnalazione verrà riportato in un'area dedicata sul sito internet istituzionale nella sezione dedicata.

13. SANZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLA PROCEDURA

Oltre alle sanzioni espressamente previste dal d.lgs. 24/2023, qualsivoglia ulteriore violazione della presente procedura verrà perseguita nel rispetto del CCNL di riferimento applicato ai soggetti responsabili delle violazioni stesse.

Si ricorda che costituisce illecito disciplinare, sanzionabile con i provvedimenti previsti dal Sistema Disciplinare aziendale adottato dalla Società, al quale si rinvia, in particolare:

- a) la violazione delle misure di tutela del segnalante nonché l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori;
- b) l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Nel caso di violazioni da parte dei soggetti destinatari dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante, la Società potrà decidere di infliggere provvedimenti sanzionatori, che in ordine progressivo di gravità potranno consistere in un richiamo scritto, sospendere il compenso fino a 1/12 di quello annuo, e per le ipotesi più gravi, la revoca del mandato con le modalità previste.

14. RELAZIONE ANNUALE

Al Ricevente è delegata l'attività di redazione della relazione annuale sulle risultanze delle attività svolte a seguito delle segnalazioni eventualmente ricevute, nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali, che deve essere trasmessa all'Amministratore Delegato; il documento deve essere privo dei riferimenti all'identità dei segnalanti.

Tale relazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione.