



Sustainable **Life**

Let's build our
future together
with Nature

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. INTRODUZIONE

Il termine Whistleblowing (letteralmente “soffiare nel fischietto”) identifica un istituto di matrice anglosassone che consente a dipendenti e collaboratori di un’organizzazione, azienda o ente di segnalare a soggetti o organismi dedicati comportamenti illeciti, irregolari o potenzialmente dannosi, posti in essere da altri appartenenti alla medesima realtà lavorativa, durante l’esercizio delle attività. La segnalazione rappresenta un atto volontario mediante il quale il soggetto segnalante (whistleblower) contribuisce all’individuazione e alla prevenzione di rischi, anomalie e condotte pregiudizievoli all’interno del contesto lavorativo. Tale strumento ha una funzione principalmente preventiva: è volto a limitare il verificarsi di comportamenti illeciti o non conformi e, al contempo, a proteggere chi, agendo in buona fede, decide di segnalarli. Con la Legge n. 179 del 2017, il whistleblowing è stato regolamentato per gli enti e le società che hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Successivamente, il D.Lgs. 24/2023 – che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 – ha modificato e ampliato il quadro normativo, introducendo nuove disposizioni.

In particolare, il comma 2-bis dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che i Modelli Organizzativi devono includere:

- l’attivazione di canali di segnalazione interni ed esterni;
- il divieto di qualunque forma di ritorsione nei confronti del segnalante;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole del Modello o la presentazione di segnalazioni manifestamente infondate.

Per le organizzazioni che adottano un Modello 231 e impiegano oltre 50 lavoratori, il D.Lgs. 24/2023 impone l’obbligo di predisporre un Canale di Segnalazione Interno destinato a raccogliere comunicazioni riguardanti:

- A. Violazioni o tentativi di elusione del Modello 231 aziendale;
- B. Reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- C. Illeciti rientranti nei settori normativi indicati dalla normativa europea e nazionale riportata nell’allegato

Pag. 1 di 11



gruppolem.eu

LEM Linea Ecologica Mangia s.r.l

Sede **Amministrativa**

ZONA ASI

LOCALITÀ PASCAROLA
80023 CAIVANO (NA)

TEL **081 834 97 63**
C.F. E P. IVA **01965770603**

Sosteniamo i

I BAMBINI DELLE FATE
per l'inclusione sociale

Seguici su



al D.Lgs. 24/2023 (ad es. appalti pubblici, sicurezza dei prodotti, tutela ambientale, salute pubblica, protezione dei dati personali, ecc.);

- D. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 TFUE);
- E. Violazioni che compromettono il mercato interno, quali infrazioni in materia di concorrenza, aiuti di Stato o indebiti vantaggi fiscali.

Secondo quanto disposto dal Decreto, la gestione delle segnalazioni deve essere affidata a una persona o ufficio autonomo e dedicato, oppure a un soggetto esterno purché indipendente.

LEM Linea Ecologica Mangia ha scelto di attribuire la ricezione e la gestione delle segnalazioni a un Organo monocratico, individuato nell'Avv. Giuseppe Alesci, componente esterno e unico membro dell'Organismo di Vigilanza della Società. Per quanto riguarda le segnalazioni relative alle categorie C, D ed E, il D.Lgs. 24/2023 prevede la possibilità di rivolgersi a un Canale Esterno gestito da ANAC, utilizzabile esclusivamente in specifiche condizioni, quali:

- assenza di un canale interno adeguato o conforme alla legge;
- mancata risposta a una segnalazione interna;
- fondato timore di ritorsioni o rischio che la segnalazione interna non venga considerata;
- situazioni di pericolo imminente per l'interesse pubblico.

Le segnalazioni esterne devono essere presentate secondo le modalità stabilite dalle Linee Guida ANAC (Delibera n. 311/2023) e dal Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni e delle sanzioni (Delibera n. 301/2023). È inoltre ammessa, in particolari circostanze, la Divulgazione Pubblica della segnalazione, ad esempio:

- quando una segnalazione interna ed esterna non ha prodotto esito;
- quando sussiste un rischio grave e immediato per l'interesse pubblico;
- quando vi è il rischio che la segnalazione venga ignorata, manipolata o compromessa, o vi sia pericolo di distruzione delle prove o collusione tra i responsabili.

Chi subisce ritorsioni può segnalarle direttamente ad ANAC, che informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti conseguenti. Alla luce di ciò, LEM ha predisposto la presente Procedura Whistleblowing, che assicura la massima riservatezza e l'assenza di conseguenze negative per chi effettua segnalazioni in buona fede, in conformità alla normativa vigente.



2. DEFINIZIONI

SOGGETTO RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI: organismo incaricato della ricezione, esame e gestione delle segnalazioni, composto da due componenti.

SEGNALANTE O WHISTLEBLOWER: colui che, avendo assistito o appreso di un comportamento illecito, di un reato, di una violazione del Modello 231 o di un'irregolarità in ambito lavorativo, decide di comunicarlo tramite i canali previsti. Rientrano in questa categoria tutte le persone che svolgono, a qualunque titolo, un'attività lavorativa o professionale a favore della Società: dipendenti, dirigenti, amministratori, membri degli organi sociali, consulenti, collaboratori esterni, agenti, fornitori di beni o servizi, clienti.

3. DESTINATARI

La presente Procedura si applica a:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi di governance;
- dipendenti, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, soci e, più in generale, chiunque intrattenga rapporti professionali o commerciali con la Società;
- tirocinanti e stagisti, retribuiti o non retribuiti, che svolgano attività a favore della Società.

4. FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

- La presente Procedura regola il processo di ricezione, valutazione e gestione delle segnalazioni, anche anonime, relative a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, nonché delle fattispecie indicate nei punti C, D ed E.
- Essa sostituisce ogni procedura precedente riferita al medesimo ambito e costituisce parte integrante del Modello 231 adottato dalla Società.
- La sua applicazione deve avvenire nel pieno rispetto delle norme vigenti, incluse quelle relative agli obblighi di segnalazione verso le Autorità Giudiziarie o di Vigilanza, al trattamento dei dati personali e alla tutela della riservatezza.

5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE



Le segnalazioni possono riguardare comportamenti illeciti, anche solo tentati, che integrano reato o costituiscono violazioni disciplinari o etiche rilevanti, commessi nell'interesse, a beneficio o a danno della Società.

Sono ammissibili tutte le condotte contrarie al Modello 231, al Codice Etico aziendale o ai principi di correttezza e integrità adottati dalla Società. Rientrano altresì le condotte fraudolente, volte ad aggirare regole, procedure interne e protocolli, nonché le violazioni ricomprese nelle categorie C, D ed E.

Restano escluse dall'ambito di applicazione della presente Procedura - e dalle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 - le segnalazioni che abbiano come unico oggetto lamentele, rivendicazioni o richieste personali legate al rapporto di lavoro, o conflitti interpersonali privi di interesse pubblico o aziendale. Le segnalazioni possono riguardare qualsiasi soggetto legato alla Società: amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, nonché terzi che operino in suo favore, in Italia o all'estero (ad es. revisori, consulenti, clienti, fornitori, partner commerciali, enti pubblici, istituzioni).

Un dipendente che riceva una segnalazione da terzi è tenuto a trasmetterla senza indugi al soggetto responsabile della gestione, allegando tutta la documentazione ricevuta, senza trattenerne copia né avviare verifiche autonome.

Le segnalazioni inoltrate tramite la piattaforma digitale sono di default anonime. Tuttavia, il segnalante può decidere di rendere nota la propria identità. In ogni caso, essa sarà trattata con la massima riservatezza e non potrà essere rivelata senza consenso esplicito, salvo obblighi di legge.

Affinché siano valutabili, le segnalazioni devono essere chiare, circostanziate e basate su elementi concreti. È pertanto auspicabile che contengano:

- l'indicazione delle persone fisiche o giuridiche coinvolte;
- il luogo in cui si sono verificati i fatti;
- l'indicazione di eventuali testimoni;
- documenti o elementi di prova a supporto.

Segnalazioni complete e dettagliate facilitano verifiche tempestive ed efficaci, riducendo rischi e conseguenze negative per l'organizzazione.

6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE - CANALE INTERNO



6.1 SEGNALAZIONE TRAMITE PIATTAFORMA DIGITALE "WHISTLEBLOWING"

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso la piattaforma online "Whistleblowing", accessibile:

- tramite il link comunicato dall'azienda;
- tramite l'icona "Whistleblowing" presente sul sito aziendale

Il sistema, semplice e guidato, assiste l'utente nella compilazione. Una volta inviata, la segnalazione è recapitata unicamente all'Organo incaricato della gestione. La piattaforma garantisce riservatezza assoluta: protegge l'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali soggetti menzionati, nonché il contenuto della comunicazione e degli allegati.

6.2 SEGNALAZIONE IN FORMATO CARTACEO

In alternativa, è possibile trasmettere la segnalazione in forma cartacea, seguendo la seguente procedura:

1. Inserire la segnalazione in una prima busta chiusa, anche in forma anonima.
2. Inserire la busta in una seconda busta con la dicitura esterna: "Riservata all'Organo Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing".

Il plico deve essere inviato a: Organo Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing c/o Studio Legale Alesci, sito in Via Mazzocchi 12, S. Maria C.V., 81055.

6.3 SEGNALAZIONE IN FORMATO CARTACEO IN CASSETTA DEDICATA

Il segnalante ha la possibilità di presentare una segnalazione in forma scritta utilizzando l'apposito modulo (o in forma libera), che potrà essere inserita in una cassetta chiusa dedicata esclusivamente alla raccolta delle segnalazioni.

La cassetta è collocata nell'anticamera dell'ufficio al piano terra ed è chiaramente identificata come "Reclami e segnalazioni".

Tale cassetta è accessibile esclusivamente dal Gestore delle Segnalazioni, individuato nell'Avv. Giuseppe Alesci, unico componente dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

Per garantire la massima riservatezza:

- La segnalazione può essere inserita in busta chiusa.
- È possibile effettuare segnalazioni anonime.



- Il contenuto della cassetta viene raccolto periodicamente e in via riservata dal Gestore, senza alcuna possibilità di accesso da parte di altri soggetti aziendali.

6.4 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 24/2023, l'Organo incaricato della gestione del canale interno di segnalazione è responsabile delle seguenti attività:

- a) Trasmettere al Segnalante una conferma di ricezione entro sette giorni dalla data di acquisizione della segnalazione.
- b) Garantire un canale di comunicazione continuativo con il Segnalante, richiedendo eventuali integrazioni o chiarimenti necessari all'analisi.
- c) Effettuare un'attenta e puntuale valutazione delle segnalazioni ricevute, adottando le verifiche e gli approfondimenti opportuni.
- d) Fornire un riscontro al Segnalante entro tre mesi decorrenti dalla data di invio della conferma di ricezione; oppure se tale conferma non è stata inviata, entro tre mesi dal termine dei sette giorni successivi alla ricezione della segnalazione.
- e) Garantire la disponibilità di informazioni chiare, trasparenti e facilmente accessibili in merito al funzionamento del canale, alle modalità di trasmissione delle segnalazioni e ai requisiti richiesti.

Tali informazioni devono essere accessibili anche a soggetti che, pur non operando fisicamente nei luoghi di lavoro, intrattengono rapporti giuridici con la Società.

La Procedura di Whistleblowing è pubblicata e resa disponibile sul sito internet aziendale, così da consentire a tutti i soggetti interessati di prenderne visione.

7. VALUTAZIONE PRELIMINARE

Ogni segnalazione pervenuta viene sottoposta a una fase iniziale di analisi da parte dell'Organo Gestore, volta a verificare la presenza di elementi chiari e sufficienti a consentire una prima valutazione sulla rilevanza e credibilità dei fatti segnalati.

Al termine di questa analisi preliminare, possono verificarsi due esiti:



- Qualora la segnalazione risulti priva di elementi concreti o manifestamente infondata, essa viene archiviata con motivazione scritta e documentata.
- Se invece emergono elementi attendibili, l'Organo Gestore elabora un piano di intervento che includa: o le misure correttive da adottare; le figure responsabili dell'attuazione; o le tempistiche previste per l'attuazione delle azioni.

I dettagli di questa fase sono illustrati nel paragrafo successivo: "Approfondimenti specifici, verifiche e azioni".

8. APPROFONDIMENTI SPECIFICI, VERIFICHE E AZIONI

In presenza di elementi sufficientemente attendibili emersi nella fase preliminare, l'Organo Gestore — nel rispetto del diritto di difesa del soggetto segnalato — avvia ulteriori attività di approfondimento, finalizzate a confermare la fondatezza della segnalazione e a individuare le eventuali misure da adottare. In particolare, l'Organo Gestore può:

- i. Avviare verifiche mirate, anche tramite audit o con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti in relazione alle aree interessate.
- ii. Interrompere l'istruttoria in qualsiasi momento, qualora emergano elementi che evidenzino l'infondatezza della segnalazione.
- iii. Avvalersi, se ritenuto opportuno, del supporto di consulenti o esperti esterni qualificati.
- iv. Informare il Responsabile della funzione aziendale coinvolta sulle criticità riscontrate, trasmettendo un piano d'azione correttivo e monitorandone l'attuazione.
- v. Presentare ai Vertici aziendali eventuali proposte o raccomandazioni riguardanti misure da adottare per tutelare l'integrità e gli interessi della Società.
- vi. Richiedere l'avvio di procedimenti disciplinari o, se necessario, l'adozione di provvedimenti alternativi, nei confronti sia del soggetto segnalato sia del segnalante, in presenza di elementi che lo giustificino.

9. RISERVATEZZA, PROTEZIONE E TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)





Sustainable Life

Let's build our
future together
with Nature

L'Organo Gestore è tenuto a valutare con rigore le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna segnalazione, assicurando che ogni intervento sia conforme alla normativa vigente, compresi i regolamenti in materia di protezione dei dati personali e tutela della privacy.

Ogni attività istruttoria viene condotta in modo imparziale, riservato e rispettoso dei principi di correttezza, garantendo la tutela dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte, nei limiti previsti dalla legge.

La Società applica una politica di tolleranza zero verso atti ritorsivi, intimidatori o discriminatori — anche solo tentati — nei confronti del Segnalante in buona fede o di chi collabora alla verifica dei fatti segnalati.

10. SEGNALAZIONI IMPROPRIE E IN MALAFEDE

Qualora venga accertato che una segnalazione sia stata effettuata in malafede, con finalità diffamatorie o di danno alla reputazione del soggetto segnalato, e che il contenuto risulti infondato, l'Organo Gestore può proporre l'adozione di provvedimenti disciplinari a carico del Segnalante.

In tali circostanze, il Segnalante non beneficia delle tutele previste dalla normativa sul whistleblowing.

11. PROTEZIONE E TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Le misure di tutela previste dal D.Lgs. 24/2023 si applicano esclusivamente quando:

- a) al momento della segnalazione, il Segnalante ritenga in buona fede che le informazioni siano vere e rientrino nell'ambito dell'art. 1 del decreto (violazioni del Modello 231 e reati presupposto);
- b) la segnalazione sia stata effettuata secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

Le motivazioni personali del Segnalante sono irrilevanti ai fini della tutela.

Il Segnalante non può subire alcuna forma di ritorsione, che può concretizzarsi, a titolo esemplificativo, in:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione, mancata promozione o modifiche peggiorative delle mansioni o del luogo di lavoro;
- riduzione della retribuzione o peggioramento delle condizioni di orario;
- note di merito negative o referenze sfavorevoli;



- sanzioni disciplinari, incluse quelle pecuniarie;
- atti intimidatori, molestie, ostracismo o discriminazioni;
- mancato rinnovo o cessazione anticipata di contratti di lavoro o fornitura;
- richieste ingiustificate di accertamenti medici o psicologici.

11.1 PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

In caso di ritorsioni, il Segnalante può rivolgersi all'ANAC, che ne informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

L'ANAC, oltre a poter acquisire elementi probatori con il supporto dell'Ispettorato, ha la responsabilità di valutare i fatti e applicare le sanzioni amministrative eventualmente necessarie.

11.2 SANZIONI

Le sanzioni amministrative previste dall'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 sono:

- da 10.000 a 50.000 euro per atti ritorsivi accertati, ostacolo alla segnalazione o violazione dell'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro per mancata istituzione di canali di segnalazione conformi al Decreto o assenza di adeguata gestione delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro per segnalazioni infondate ai sensi dell'art. 16, salvo condanna per calunnia o diffamazione.

12. ESTENSIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

Il D.Lgs. 24/2023 estende la protezione anche a:

- i facilitatori che assistono il Segnalante nel medesimo contesto lavorativo;
- familiari o affini entro il quarto grado legati al Segnalante da un rapporto stabile;
- colleghi che intrattengono un rapporto professionale abituale con il Segnalante
- enti di proprietà o presso i quali lavorano il Segnalante o le persone sopra indicate.

La tutela si applica inoltre alle segnalazioni effettuate:



- prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, se le informazioni sono acquisite in fase di selezione o precontrattuale;
- durante il periodo di prova;
- dopo la cessazione del rapporto, qualora le informazioni siano state acquisite nel corso dello stesso.

13. DIFFUSIONE E IMPLEMENTAZIONE

Al fine di garantirne la corretta applicazione, la presente Procedura è ampiamente diffusa all'interno dell'organizzazione.

Essa è messa a disposizione di tutti i livelli societari e dei soggetti esterni che intrattengono rapporti con la Società, tramite pubblicazione sul sito web e altri strumenti idonei di comunicazione.

14. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni e la documentazione correlata sono conservate dall'Organo Gestore per il tempo strettamente necessario alla loro gestione e, in ogni caso, non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito conclusivo della procedura.

La conservazione avviene nel rispetto dei principi di riservatezza e delle norme vigenti, tra cui il D.Lgs. 24/2023, il Regolamento UE 2016/679 e il D.Lgs. 196/2003.

15. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni possono essere utilizzate esclusivamente ai fini dell'accertamento di violazioni del Modello 231 o del Codice Etico, nei limiti strettamente necessari.

L'identità del Segnalante e le informazioni sensibili ad essa collegate devono rimanere riservate, salvo consenso espresso dell'interessato, e possono essere comunicate solo a soggetti autorizzati nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

In sede penale, l'identità del Segnalante è coperta da segreto istruttorio ex art. 329 c.p.p.

In sede contabile, essa resta tutelata fino alla conclusione della fase istruttoria dinanzi alla Corte dei Conti.

Nei procedimenti disciplinari, l'identità del Segnalante non può essere rivelata qualora la contestazione





Sustainable Life

Let's build our
future together
with Nature

non sia fondata sulla segnalazione. Qualora invece la contestazione dipenda dalla segnalazione e la rivelazione sia essenziale per la difesa dell'incolpato, è richiesto il consenso scritto del Segnalante, che sarà informato delle motivazioni della disclosure.

Le segnalazioni restano escluse dai diritti di accesso previsti dalla Legge 241/1990 e dal D.Lgs. 33/2013.

16. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali raccolti nell'ambito delle segnalazioni sono trattati in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR), al D.Lgs. 196/2003 e al D.Lgs. 51/2018.

Titolare del trattamento è la Società, che garantisce la protezione dei diritti e delle libertà degli interessati, in particolare la riservatezza, la dignità e la sicurezza.

L'Organo Gestore è designato Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR.

16.1 FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

I dati personali del Segnalante sono trattati esclusivamente per

- la gestione delle segnalazioni ai sensi della presente Procedura;
- adempiere agli obblighi di legge correlati.

Non rientrano tra i trattamenti previsti reclami o lamentele estranei alla procedura. Saranno conservati e trattati solo i dati strettamente necessari a verificare la fondatezza della segnalazione.

16.2 CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI

I dati e la relativa documentazione sono conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e, in ogni caso, non oltre cinque anni.

In applicazione del principio di minimizzazione, i dati non pertinenti vengono esclusi dal trattamento o, qualora raccolti accidentalmente, eliminati immediatamente.

