PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI (*WHISTLEBLOWING*)

INDICE

1. APPROVAZIONE DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AVVENUTO IN DATA 29 NOVEMBRE 2023 3
2. DEFINIZIONI 3
3. SCOPO 4
4. SOGGETTI ABILITATI ALLA SEGNALAZIONE 5
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 6
6. CANALI DI SEGNALAZIONE 8
7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 9
8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE 12
9. ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI 16

1. APPROVAZIONE DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AVVENUTO IN DATA 29 NOVEMBRE 2023

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura,

- per "Segnalazione" o "*Whistleblowing*" si intende la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- la "Violazione" attiene a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono, tra l'altro in:
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/ 2001 o violazioni dei del Modello di organizzazione e di gestione;
  - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE 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;

  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
  - atti od omissioni riguardanti il Mercato Interno (ad es.: concorrenza e aiuti di Stato);
  - occultamento delle violazioni di cui sopra;
  - attività illecite non ancora compiute ma che il Segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- il "Segnalante" è la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- Il "Facilitatore" è la 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;
- la "Ritorsione" è qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria 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.

3. SCOPO

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il d.lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, il quale raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di Segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti (i c.d. *whistleblower*) sia del settore pubblico che privato.

Con la presente procedura, Lima Eusider S.r.l. (d'ora in avanti anche "**Lima Eusider**" o la "**Società**") individua i requisiti soggettivi e oggettivi, le modalità con le quali segnalare, in

sicurezza e con la dovuta riservatezza, comportamenti illeciti di cui si è venuti a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa, nonché le tutele poste in attuazione della normativa a protezione dei *whistleblower*.

4. SOGGETTI ABILITATI ALLA SEGNALAZIONE

Sono legittimati ad effettuare una Segnalazione:

1) coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
2) coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Sono altresì legittimati ad effettuare una Segnalazione, pur essendo soggetti "esterni" alla Società:

3) i "collaboratori" di Lima Eusider, intendendosi con tale espressione tutti i soggetti che operano in favore della Società in forza di contratti diversi dal contratto di lavoro subordinato, stabilmente od occasionalmente inseriti nell'organizzazione aziendale[1];
4) i soggetti che, pur non essendo titolari di un rapporto giuridico con Lima Eusider, siano venuti a conoscenza di violazioni e/o condotte illecite durante il processo di selezione svolto dall'ufficio HR;
5) i soggetti che prestano la propria attività professionale a favore della società nel corso dei periodi di "prova" che precedono la formale stipulazione di un contratto;

[1] In particolare, sono ricompresi in tale concetto:
a) lavoratori autonomi, i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività a favore di Lima Eusider;
b) i volontari ed i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti.

6) gli ex dipendenti e/o collaboratori, purché le informazioni segnalate siano state acquisite nel periodo in cui gli stessi erano impiegati presso la Società.

In ogni caso, non sussiste, in capo ai predetti soggetti, alcun obbligo di Segnalazione.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Costituiscono oggetto della Segnalazione tutte le condotte che, indipendentemente dalla illiceità penale, civile, contabile o amministrativa costituiscano una Violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione e Gestione o nelle procedure/istruzioni operative o che rappresentino una lesione dell'interesse o dell'integrità della Società.
Le informazioni sottese alla Segnalazione possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.
Possono inoltre essere oggetto di Segnalazione gli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Le informazioni oggetto di Segnalazione devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Al contrario, non possono invece essere oggetto di Segnalazione:

- rimostranze di carattere personale del Segnalante;
- richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi;
- valutazioni sull'operato professionale di colleghi non integranti violazioni della normativa;

- offese personali o giudizi morali volti ad offendere o screditare l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono ascritti;
- informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (per es. voci di corridoio).

In caso di segnalazioni palesemente strumentali o diffamatorie - ove le stesse riportino informazioni che si rivelino false e/o rese al fine di offendere volontariamente l'altrui reputazione – l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**OdV**"), in qualità di destinatario delle segnalazioni, trasmette gli atti al Responsabile del Settore Risorse Umane al fine di valutare l'avvio di eventuali azioni o procedimenti disciplinari nei confronti del soggetto Segnalante.

La Segnalazione deve essere il più possibile *circostanziata* al fine di consentire la comprensione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverla e gestirla.
È necessario, quindi, che siano chiaramente indicate:

a) le circostanze di tempo e di luogo;
b) la descrizione del fatto;
c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto al quale attribuire i fatti segnalati;
d) l'indicazione esplicita le segnalazioni della volontà di mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Qualora non siano adeguatamente indicati tali elementi, la Segnalazione può essere trattata come "ordinaria", senza dunque che sia soggetta alle tutele di legge in materia di *whistleblowing*.
Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime. Se la Segnalazione anonima è adeguatamente circostanziata, nonché dotata del contenuto minimo sopra indicato, al Segnalante si applicano le tutele garantite al *whistleblower*.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini dell'applicazione delle tutele previste dalla legge.

6. CANALI DI SEGNALAZIONE

Lima Eusider prevede canali di Segnalazione interni alternativi, al fine di favorire le segnalazioni circostanziate di condotte illecite a tutela dell'integrità dell'ente.
La Segnalazione può dunque essere inoltrata:

- in forma scritta, tramite il canale di Segnalazione informatico istituito dalla Società ed utilizzabile al seguente *link*: https://tip-off.it/eusiderspa#nbb
- in forma orale, mediante sistema di messaggistica vocale utilizzabile attraverso il seguente *link*: https://tip-off.it/eusiderspa#nbb.

La Segnalazione così effettuata è destinata all'Organismo di Vigilanza, che provvede alla gestione della stessa secondo quanto disposto dalla presente procedura (cfr. par. 7).
In ogni caso, qualora la Segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato o con modalità diverse da quelle definite dalla presente procedura, la stessa viene trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'Organismo di Vigilanza, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

In caso di Segnalazione riguardante l'Organismo di Vigilanza, la stessa può essere trasmessa al seguente indirizzo *mail*: compliance@eusider.com.

Oltre ad offrire i predetti canali di Segnalazione interna, la Società ha reso edotti i propri dipendenti e/o collaboratori della possibilità:

- di effettuare una Segnalazione esterna presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (tramite apposita piattaforma raggiungibile attraverso il seguente *link*: https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/) qualora: (a) i canali interni non siano attivi; (b) la Se-

gnalazione interna non abbia avuto alcun seguito; (c) vi siano fondati motivi di ritenere che una Segnalazione interna non avrebbe alcun efficace seguito o, addirittura, potrebbe determinare un rischio di Ritorsione; (d) sussista un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- di procedere ad una divulgazione pubblica qualora sia le segnalazioni interne sia le segnalazioni esterne non abbiano avuto alcun esito o nel caso in cui sussistano fondati motivi per ritenere che dal canale "esterno" possano discendere ritorsioni o conseguenze pregiudizievoli in capo al Segnalante.

Resta ferma la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo. Anche in tal caso, sono garantite le tutele previste dalla legge.

In caso di violazioni rilevanti solo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (per es. violazione di un protocollo di prevenzione che non integra un illecito civile/penale/amministrativo) l'*unico* canale di Segnalazione utilizzabile è quello *interno*.

Le informazioni sui canali di Segnalazione sia interni sia esterni sono rese note a tutto il personale di Lima Eusider attraverso apposita informativa, nonché sono pubblicate sul sito aziendale.

Le stesse sono altresì comunicate agli ulteriori soggetti cui la legge estende le tutele previste in capo al Segnalante.

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La procedura interna di gestione delle segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 si articola in tre fasi:

1) l'analisi e valutazione della Segnalazione;

2) la decisione sulla Segnalazione: l'archiviazione della Segnalazione o la trasmissione delle informazioni raccolte agli Organi Aziendali competenti;
3) l'eventuale procedimento disciplinare e la conseguente irrogazione di sanzioni a carico del soggetto segnalato.

1. L'analisi e la valutazione della Segnalazione

L'Organismo di Vigilanza monitora costantemente i canali di Segnalazione e, una volta ricevuta notizia di condotte illecite, svolge le seguenti attività:

- entro e non oltre sette giorni dalla data di ricevimento della Segnalazione, informa il Segnalante dell'avvenuta ricezione e presa in carico della Segnalazione attraverso l'invio di un avviso di ricevimento;
- richiede eventuali informazioni aggiuntive al Segnalante, mantenendo una costante o periodica interlocuzione con lo stesso e dando diligentemente seguito alla Segnalazione ricevuta;
- valuta le azioni da intraprendere, anche alla luce dei poteri che sono espressamente conferiti dal Modello di Organizzazione e Gestione;
- entro tre mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento (o entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione) decide, in seguito agli accertamenti effettuati, se archiviare la Segnalazione o se trasmettere gli atti concernenti la Segnalazione al Responsabile HR al fine di attivare un procedimento disciplinare a carico del soggetto segnalato, dandone comunicazione al Segnalante.

Per valutazioni che comportino la conoscenza di nozioni tecniche, l'OdV può avvalersi della collaborazione delle Direzioni e dei Settori aziendali, secondo competenza e ruolo, garantendo comunque le tutele previste dalla legge.

Ove necessario o opportuno, l'OdV è autorizzato ad avvalersi di consulenti esterni alla Società, sempre garantendo le tutele previste dalla legge.

2. La decisione sulla Segnalazione

Se la Segnalazione risulta totalmente infondata o priva degli elementi essenziali, l'OdV ne dispone l'archiviazione.

La decisione di archiviazione si attiene ai seguenti criteri:

a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
b) accertato contenuto generico della Segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero Segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
c) produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di condotte illecite.

Anche in caso di archiviazione, la documentazione concernente la Segnalazione e l'eventuale attività istruttoria svolta è debitamente archiviata.

In presenza di segnalazioni pretestuose o emulative, nonché qualora sia emersa la mala fede o la colpa grave del soggetto Segnalante, accertata giudizialmente (come meglio precisato *infra*, cfr. par. 7.3), l'OdV segnala al Responsabile HR la posizione del *whistleblower*, affinché questi decida sull'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari.

Qualora invece la Segnalazione sia ritenuta fondata, l'OdV inoltra opportuna informativa al Responsabile HR affinché possa valutare l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari o iniziative di altro tipo, mantenendo il dovuto riserbo sull'identità del Segnalante.

3. L'eventuale procedimento disciplinare

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti del soggetto segnalato avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 L. 30 maggio 1970 n. 300 nonché in accordo ai principi di conoscenza e/o conoscibilità, proporzionalità, progressività e tempestività.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari può essere disposta anche nei confronti del Segnalante qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Lima Eusider, in attuazione della normativa di riferimento, garantisce al Segnalante le seguenti forme di tutela:

a) tutela della riservatezza;
b) tutela da eventuali misure ritorsive eventualmente adottate dalla Società in ragione della Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia;
c) limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni;
d) previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato dall'A.N.A.C.

Tali tutele si applicano anche:

- al facilitatore, ovvero colui il quale assiste una persona Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

– agli enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Tali tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

1. Tutela della riservatezza

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Tale divieto si riferisce non solo al nominativo del Segnalante, ma anche a tutti gli elementi della Segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

Lima Eusider impone che sia garantita la riservatezza anche a soggetti diversi dal Segnalante. In particolare, è tutelata l'identità della persona segnalata, ovvero la persona alla quale la Violazione è attribuita nella divulgazione pubblica. Inoltre, è garantita la riservatezza anche al facilitatore e alle persone diverse dal segnalato ma comunque menzionate nella Segnalazione.
Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie.

La tutela dell'identità del Segnalante e delle altre persone menzionate nella Segnalazione è garantita da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento avviato in ragione della Segnalazione, ed a prescindere dallo strumento utilizzato per la Segnalazione e dei destinatari della stessa.

L'identità del Segnalante può essere rivelata solo in due ipotesi purché concorrano le seguenti condizioni:

In particolare, l'identità del Segnalante può essere rivelata:

1. laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del Segnalante risulti *indispensabile* alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
2. nel caso in cui nelle procedure di Segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del Segnalante sia *indispensabile* ai fini della difesa della persona coinvolta.

In questi casi, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo in presenza delle condizioni di legge, ovvero (a) la previa comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni poste alla base della rivelazione della sua identità e (b) il previo consenso espresso del Segnalante.

La tutela della riservatezza è assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare:

a) nel procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p., per cui è posto l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui avviso è previsto dall'art. 415bis c.p.p.);
b) nel procedimento disciplinare l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante.

2. Tutela da misure ritorsive

Lima Eusider vieta ogni forma di Ritorsione conseguente alla Segnalazione, per tale dovendosi intendere qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria 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.

Affinché la Segnalazione sia soggetta alla tutela dalle misure ritorsive, occorre che siano soddisfatti i seguenti requisiti:

1. il Segnalante o denunciante deve ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere, non essendo sufficienti semplici supposizioni o "voci di corridoio", né notizie di pubblico dominio;
2. il Segnalante o denunciante ha agito sulla base di motivi tali da far ritenere ragionevolmente che le violazioni segnalate rientrino tra quelle rilevanti ai fini della presente procedura;
3. la Segnalazione sia stata effettuata utilizzando i canali e le modalità disciplinate dalla presente procedura;
4. vi sia uno stretto collegamento tra la Segnalazione, divulgazione o denuncia e il comportamento attivo od omissivo sfavorevole subito direttamente o indirettamente dal Segnalante o denunciante.

Eventuali misure ritorsive sono *nulle*.

Le persone segnalanti e gli altri soggetti protetti da misure ritorsive possono inoltre comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito, indicando gli elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra Segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata Ritorsione.

In presenza di una misura ritorsiva, la Società valuta l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del soggetto o dei soggetti individuati come responsabili della decisione ed

attuazione della misura stessa.

3. Limitazioni della responsabilità

Al Segnalante o denunciante o colui che effettua una divulgazione pubblica sono ascritte le limitazioni di responsabilità (civile, penale, amministrativa o disciplinare) previste dalla legge rispetto alla rivelazione e diffusione di alcune categorie di informazioni.

Tale limitazione opera nel caso in cui concorrano le seguenti condizioni:

1. al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni vi sono fondati motivi per ritenere che tali informazioni siano necessarie per far scoprire la Violazione;
2. l'accesso alle informazioni segnalate non è illecito;
3. la Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia è stata effettuata nel rispetto della legge e della presente procedura.

9. ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di Segnalazione è confidenziale e viene archiviata in totale sicurezza in formato cartaceo o su supporto informatico, in conformità con le norme in vigore sul trattamento dei dati personali.

Possono accedere ai predetti documenti esclusivamente i soggetti espressamente indicati da Lima Eusider e/o i soggetti coinvolti nelle eventuali azioni disciplinari conseguenti la Segnalazione, previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni documento attinente ad una Segnalazione, all'attività istruttoria posta in essere dall'Organismo di Vigilanza ed all'eventuale procedimento disciplinare originatosi a carico del soggetto segnalato o del Segnalante può essere distrutto e/o cancellato decorsi cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.