

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

ELENCO DELLE REVISIONI - STATO DEL DOCUMENTO

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
0		PRIMA EMISSIONE

REDAZIONE/REVISIONE	APPROVAZIONE
PRIMA VERSIONE - Studio Legale esterno (Studio Legale Mazzanti - Bologna)	Deliberazione Amministratore Unico n. 01 del 14/12/2023

SOMMARIO

DEFINIZIONI E RIFERIMENTI	4
1. PREMESSA	5
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
3. OGGETTO E SCOPO DELLA PROCEDURA	5
4. FORME DI TUTELA E RISERVATEZZA RICONOSCIUTE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	6
4.1 Tutela del Segnalante	6
4.2 Tutela del Segnalato	7
4.3 Confidenzialità e riservatezza	7
4.4 Trattamento dei dati personali	8
5. AMBITO DI APPLICAZIONE	8
5.1 Ambito di applicazione soggettivo	8
5.2 Ambito di applicazione oggettivo	9
6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE	9
6.1 Soggetti Segnalanti	9
6.2 Soggetti Segnalati	10
6.3 Canali di segnalazione	10
6.4 Oggetto e forma della Segnalazione	11
6.5 Segnalazioni vietate	11
6.6 Segnalazioni anonime	12
7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	12
7.1 Invio e ricezione di una Segnalazione	12
7.2 Valutazione preliminare della Segnalazione	13
7.3 Verifiche e indagini interne	14
7.4 Conclusione del processo e riporto all'Organo Amministrativo	14
8. VIOLAZIONI DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING	16
9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	16

DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

- **AD:** Amministratore Delegato di Liu Jo UOMO S.r.l.;
- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **Decreto 24/2023:** D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
- **Liu Jo UOMO S.r.l. o Società:** con sede legale in Viale John Ambrose Fleming 17, 41012 Carpi (MO);
- **Gestore della Segnalazione:** soggetto formalmente incaricato a ricevere la segnalazione e a gestirla nel rispetto delle indicazioni e cautele definite nella presente Procedura;
- **Piattaforma informatica (o Piattaforma)¹:** lo strumento informatico, utilizzato dalla Società per l’acquisizione e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing, accessibile direttamente dalla sezione del sito internet aziendale denominata *“Whistleblowing”*;
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua una segnalazione di informazioni relative a una violazione acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;
- **Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- **Segnalazione:** la comunicazione (scritta od orale) di informazioni inerenti a una violazione, presentata tramite i canali di segnalazione interni adottati dalla Società.

¹ Web application denominata *“Parrot Whistleblowing”* sviluppata dal fornitore esterno specializzato, Opticon Data Solutions S.r.l., e utilizzata nella modalità *Software as a Service* (“SaaS”). La Piattaforma è dotata di due algoritmi di crittografia sia a livello di archiviazione nel database, che in termini di connessione end-to-end tra il Segnalante e il server. Tutte le segnalazioni sono crittografate con un algoritmo AES con chiave a 256bit. In relazione alle caratteristiche tecniche della Piattaforma non espressamente trattate nella presente Procedura, si rinvia ai manuali resi disponibili dal fornitore e all’eventuale ulteriore documentazione in possesso di Liu Jo UOMO S.r.l.

1. PREMESSA

Il Decreto 24/2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, ha riordinando profondamente la disciplina afferente alla gestione delle segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing), prevedendo una normativa organica e uniforme.

Le norme di recente introduzione, in particolare, prevedono a carico di società/enti l'obbligo di dotarsi di un sistema di whistleblowing, strutturato e adeguatamente formalizzato, di cui costituiscono elementi essenziali l'implementazione di canali di segnalazione interna - gestiti internamente da uffici o personale appartenente all'organizzazione appositamente formato ovvero da soggetti terzi esterni - attraverso i quali i soggetti che vengano a conoscenza di un illecito possano effettuare una Segnalazione, nonché un'apposita procedura interna che regoli gli aspetti di natura organizzativa e di processo per la corretta gestione delle segnalazioni.

In linea generale, le Segnalazioni possono essere inviate tramite il canale interno sia in forma scritta, anche con modalità telematiche (es. Piattaforma informatica) oppure orale (es. linee telefoniche dedicate). Su richiesta del Segnalante, deve inoltre essere fissato un incontro in presenza con i soggetti incaricati di gestire le segnalazioni.

Oltre alle Segnalazioni interne, e solo al ricorrere delle specifiche condizioni indicate negli artt. 6 e 15 del Decreto 24/2023, il Segnalante ha la facoltà di utilizzare un canale di segnalazione esterna attivato presso l'ANAC o di divulgare pubblicamente - ovvero sia rendere di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici che consentano la diffusione a più persone - le informazioni che riguardano le violazioni sopra richiamate.

In conformità alle previsioni sopra richiamate, Liu Jo UOMO S.r.l. ha deciso di dotarsi di una piattaforma informatica per la gestione delle Segnalazioni improntata ai più elevati standard di sicurezza. Tale piattaforma permette l'invio di segnalazioni alla Società, garantendo la tutela della riservatezza, dell'identità del Segnalante, nonché dei dati personali e del contenuto della Segnalazione stessa, in linea con quanto previsto dalle normative di riferimento in materia di whistleblowing e di protezione dei dati personali.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (Decreto 24/2023);
- Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE (“GDPR”);
- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i. (“Codice privacy”);
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

3. OGGETTO E SCOPO DELLA PROCEDURA

Allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente condotte illecite o irregolari, si prevede

l'istituzione di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. sistema di whistleblowing) in conformità con quanto previsto dal Decreto 24/2023.

A tal fine, la Procedura individua:

- l'ambito di applicazione soggettivo, ovverosia i soggetti che possono inoltrare una Segnalazione;
- l'ambito di applicazione oggettivo, ovverosia gli illeciti che possono essere oggetto di Segnalazione;
- le modalità di invio delle segnalazioni;
- il ruolo dei soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il procedimento di valutazione delle segnalazioni;
- le forme di tutela dei soggetti segnalanti e segnalati.

La Società ha individuato nel **Responsabile dell'Ufficio Amministrazione, Finanza e Controllo** il Gestore della Segnalazione. Nel caso in cui la Segnalazione riguardi il Responsabile dell'Ufficio Amministrazione, la Società ha individuato l'**HR Generalist** quale soggetto autorizzato a gestire la Segnalazione.

4. FORME DI TUTELA E RISERVATEZZA RICONOSCIUTE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

4.1 Tutela del Segnalante

Al fine di assicurare l'efficacia del canale di segnalazione interno e il suo corretto utilizzo, Liu Jo UOMO S.r.l. garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, anche in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003 ("Codice Privacy"). La Società attua tutte le misure necessarie ad evitare qualsiasi forma di ritorsione che sia collegata direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la mancata promozione o il demansionamento;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- 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 abbia 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 cessazione anticipata o l'annullamento di contratti di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;

- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'eventuale adozione di tali misure determina la nullità degli atti con cui le medesime sono state irrogate; l'eventuale licenziamento disposto a seguito e in ragione della Segnalazione è altresì nullo e il Segnalante ha il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro.

Il Segnalato che ritenga di aver subito un atto di ritorsione connesso alla Segnalazione, può inviare una comunicazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro ovvero all'ANAC, affinché siano adottati i più opportuni provvedimenti di relativa competenza.

Le misure di protezione previste dal Decreto 24/2023 si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono a quest'ultimo legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con il Segnalante un rapporto abituale e corrente, vale a dire non sporadico, occasionale o episodico, bensì presente, sistematico e protratto nel tempo.

4.2 Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del sistema di segnalazione e allo scopo di impedire condotte calunniose o diffamatorie che potrebbero arrecare un pregiudizio alla reputazione del soggetto che sia coinvolto nella Segnalazione, o atti di discriminazione, ritorsioni o altri svantaggi, la presente Procedura prevede misure a tutela del Segnalato.

In particolare, è impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della 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, non sono garantite le tutele stabilite dal Decreto 24/2023 e, al Segnalante, è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

La persona a cui è attribuita la violazione può sempre formalizzare al Gestore della Segnalazione la richiesta di essere sentita o, in alternativa, produrre memorie scritte o altra documentazione a propria difesa. Dell'incontro con il Segnalato è redatto un verbale, datato e sottoscritto dal Segnalato e archiviato a cura del Gestore della Segnalazione.

4.3 Confidenzialità e riservatezza

Nella gestione della Segnalazione, Liu Jo UOMO S.r.l. garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla Segnalazione. Allo stesso modo, è tutelata l'identità delle persone segnalate e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie riconosciute al Segnalante.

L'obbligo di riservatezza sull'identità del Segnalante e sulle informazioni dalle quali può evincersi tale identità non è applicabile:

- quando il Segnalante esprime il proprio consenso espresso a rivelare la propria identità a persone diverse da quelle autorizzate a ricevere e gestire le Segnalazioni;
- nell'ambito di un procedimento penale, oltre la chiusura delle indagini preliminari, salvo che il pubblico ministero, con decreto motivato, non disponga il mantenimento del segreto istruttorio per singoli atti nei casi previsti dall'art. 329 c.p.p.;

- nell'ambito dei procedimenti innanzi alla Corte dei conti, dopo la chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito di un procedimento disciplinare, solo previo consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità, quando la conoscenza di tale identità sia indispensabile per la difesa del Segnalato e la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione. In questo caso, in assenza di consenso espresso, non potranno essere utilizzate le informazioni contenute nella Segnalazione ai fini del procedimento disciplinare.

Il Segnalante è comunque informato, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la rivelazione dei dati riservati.

4.4 Trattamento dei dati personali

I dati personali del Segnalante, del Segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 e D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 101/2018).

Liu Jo UOMO S.r.l. si astiene dal trattare i dati personali che non sono manifestamente utili alla gestione di una Segnalazione. Qualora tali dati personali siano raccolti accidentalmente, essi sono immediatamente eliminati.

In particolare, rispetto al trattamento dei dati personali nella gestione della Segnalazione, si evidenzia che:

- il Segnalante e le persone coinvolte nella Segnalazione riceveranno, al momento della Segnalazione o al primo contatto utile, un'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679;
- la procedura di gestione delle Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti;
- Liu Jo UOMO S.r.l., in qualità di titolare del trattamento, ha messo in atto misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti di dati personali effettuati, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali;
- la Società ha individuato le persone competenti a ricevere e gestire le Segnalazioni, autorizzandole per iscritto ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, GDPR e 2-*quaterdecies* del Codice Privacy e nominandole Responsabili esterni ai sensi dell'art. 28 GDPR.
- l'esercizio dei diritti previsti dagli artt. 15-22 GDPR da parte del Segnalato ("interessato" ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali) può essere limitato qualora possa derivarne un pregiudizio alla riservatezza dell'identità del Segnalante. Più specificamente potrà essere preclusa la possibilità di esercitare i diritti previsti dagli artt. 15-22 GDPR, limitatamente al periodo in cui ciò si renda effettivamente e strettamente necessario, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, ai sensi dell'art. 2-*undecies*, comma 1, lett. f) del Codice Privacy ovvero allo svolgimento delle investigazioni difensive connesse alla Gestione della Segnalazione o per l'esercizio di un diritto in sede giudiziaria da parte della Società, ai sensi dell'art. 2-*undecies*, comma 1, lett. e) del Codice Privacy.

5. AMBITO DI APPLICAZIONE

5.1 Ambito di applicazione soggettivo

La presente Procedura si applica a tutto il personale di Liu Jo UOMO S.r.l., ovverosia ai lavoratori che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione

aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato, come indicato più specificamente nel prosieguo. Sono inoltre destinatari delle previsioni contenute nella presente Procedura i soggetti esterni che effettuano Segnalazioni come precisato al paragrafo 6.1. nonché, per quanto concerne le misure di protezione, i soggetti indicati al paragrafo 4.1.

5.2 Ambito di applicazione oggettivo

Ai fini della presente Procedura, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere oggetto di Segnalazione:

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ossia i c.d. reati presupposto della responsabilità dell'ente;
- illeciti che riguardano atti dell'Unione Europea o nazionali, relativi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ai settori degli appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete e dei sistemi informatici ecc.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del TFUE (Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea);
- atti od omissioni che riguardano il mercato interno di cui all'art. 25 del TFUE, tra cui la violazione delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché illeciti riguardanti il mercato interno connessi ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società ovvero violazioni il cui fine sia l'ottenimento di un vantaggio fiscale diretto ad eludere l'applicazione della normativa in materia di imposta sulle società.

Non sono consentite Segnalazioni che siano:

- contraddistinte da manifesta mancanza di interesse alla tutela dell'integrità della Società ovvero dirette alla esclusiva tutela di interessi individuali (es. mere rivendicazioni contro colleghi, superiori gerarchici, ecc.);
- inviate per finalità palesemente emulative (es. segnalazione in mala fede, o allo scopo di nuocere o arrecare molestia al Segnalato);
- recanti notizie prive di fondamento o riportanti mere "voci di corridoio" (informazioni prive di elementi probatori a supporto).

Tali Segnalazioni non rientrano nell'ambito delle segnalazioni cui si applica la normativa in materia di whistleblowing e, pertanto, saranno archiviate all'esito delle opportune verifiche.

Nei casi sopra specificati, Liu Jo UOMO S.r.l. si riserva la facoltà di intraprendere le azioni ritenute più opportune a tutela dei propri interessi e di quelli del Segnalato per eventuali responsabilità del Segnalante, sul presupposto che sia nota l'effettiva identità di quest'ultimo.

6. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

6.1 Soggetti Segnalanti

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno di Liu Jo UOMO S.r.l. che da soggetti esterni.

In particolare, ai sensi del Decreto 24/2023, sono ricompresi fra i Segnalanti i soggetti che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato.

In particolare, il sistema implementato dalla Società è a disposizione di:

Le disposizioni contenute nella presente Procedura si applicano, inoltre, ai seguenti soggetti:

- lavoratori autonomi, nonché lavoratori titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 D.Lgs. 81/2015;
- liberi professionisti e consulenti;

- volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti);
- soci amministratori, direttori generali, institori, procuratori, membri del Collegio Sindacale;
- candidati a una posizione lavorativa che vengano a conoscenza di una violazione durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- lavoratori in prova;
- lavoratori cessati, se le informazioni inerenti alla violazione sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

6.2 Soggetti Segnalati

Le condotte oggetto della Segnalazione possono riguardare l'Amministratore Unico, il Collegio Sindacale, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società o soggetti terzi (es. agenti, fornitori, consulenti, clienti ecc.) ai quali la Società è vincolata da rapporti contrattuali.

6.3 Canali di segnalazione

Liu Jo UOMO S.r.l., secondo quanto previsto dall'art. 4 del Decreto 24/2023, ha attivato dei canali interni di Segnalazione che garantiscono la riservatezza del Segnalante, del Segnalato, delle persone menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e degli eventuali documenti allegati.

La gestione dei canali interni di Segnalazione è affidata all'Ufficio Legale.

Le Segnalazioni possono essere inviate in forma scritta tramite:

- piattaforma informatica (canale preferenziale), accessibile dalla sezione "Whistleblowing" presente sul sito internet della Società. Si evidenzia che la piattaforma è indicata quale canale principale per l'invio di Segnalazioni, essendo il software dotato di strumenti di crittografia end-to-end e di elevati standard di sicurezza volti a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché del contenuto della Segnalazione;
- posta cartacea riservata da inviare, in busta sigillata con raccomandata a/r, all'indirizzo della sede legale della Società.

Liu Jo UOMO S.r.l.

Interporto di Nola, lotto D, n. 301

80035 Nola (NA)

SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Al fine della protocollazione, riservata al Gestore della Segnalazione, è consigliabile che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante e dalla Segnalazione. Entrambe le buste dovrebbero poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Segnalazione Whistleblowing". Tale ultima specificazione consente, laddove la Segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire la Segnalazione;

- in forma orale, al numero di telefono 081 8266669 dal lunedì al venerdì dalle ore 10:00 alle ore 12:00, ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto da fissarsi in un termine ragionevole.

I canali di cui si è dotata la Società tutelano la riservatezza del Segnalante, garantendo

l'impossibilità di accedere all'identità del Segnalante stesso e di terzi, nonché al contenuto della Segnalazione da parte di soggetti che non siano stati formalmente autorizzati a gestire le Segnalazioni in base alla presente Procedura.

6.4 Oggetto e forma della Segnalazione

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** descrizione precisa e circostanziata dei fatti e delle condotte che si ritiene integrino una violazione, con l'indicazione - se conosciuti - di tutti gli elementi di fatto e delle circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati².
- **Segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (es. generalità, funzione/ruolo aziendale ecc.) idoneo a consentire un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della condotta illecita oggetto della Segnalazione.

Il Segnalante dovrà inoltre indicare i seguenti ulteriori elementi:

- generalità e tipologia di rapporto che intrattiene con la Società (es. dipendente, collaboratore, agente, consulente ecc.), salvo che la Segnalazione sia anonima;
- eventuali ulteriori persone che possono riferire circostanze utili sui fatti segnalati;
- eventuali documenti idonei a supportare la fondatezza dei fatti segnalati e a meglio circostanziare la Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Qualora il Segnalante venisse a conoscenza, nel corso dell'istruttoria, di ulteriori informazioni relative ai fatti segnalati, questi potrà integrare le informazioni fornite anche dopo l'invio della Segnalazione.

La carenza di uno o più dei sopracitati contenuti minimi obbligatori può rappresentare causa di archiviazione della Segnalazione.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti segnalati anche ai fini della tutela del Segnalante e del Segnalato.

Nel processo di segnalazione, il Segnalante può farsi assistere da un "Facilitatore", ovvero da un soggetto che fornisce consulenza e supporto al Segnalante ed opera nel medesimo contesto lavorativo. A titolo esemplificativo, il Facilitatore può essere un collega di lavoro appartenente ad un Ufficio diverso da quello del Segnalante oppure un rappresentante sindacale, purché, in questo caso, assista il Segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. L'invio della Segnalazione è preceduto dalla conferma del Segnalante della presa visione di un'apposita informativa privacy ai sensi dell'art. 13 del GDPR.

In tutte le fasi di gestione della Segnalazione, la Società garantisce la tutela della riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte nella Segnalazione nonché la sicurezza nella protezione dei dati personali.

6.5 Segnalazioni vietate

Le Segnalazioni non possono essere connotate da espressioni ingiuriose né da giudizi morali diretti ad offendere o ledere l'onore e il decoro personale e/o la dignità professionale della persona a cui i fatti segnalati sono riferiti.

² Nella descrizione della violazione commessa non è richiesta una qualificazione giuridica della stessa, atteso che detta attività presuppone conoscenze tecnico-giuridiche specifiche, ed è demandata soltanto ai soggetti autorizzati a svolgere l'istruttoria ed eventualmente all'Autorità giudiziaria o amministrativa successivamente coinvolta.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, è vietato:

- utilizzare espressioni ingiuriose o diffamatorie;
- inviare Segnalazioni con finalità puramente calunniöse;
- inviare Segnalazioni che riguardano aspetti della vita privata del Segnalato, senza alcuna attinenza né collegamento, diretto o indiretto, con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della Società o di enti/società terze;
- inviare Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto Segnalato;
- inviare Segnalazioni palesemente infondate e in mala fede, in quanto basate esclusivamente su rivendicazioni e/o motivi di natura personale, che hanno quale unico scopo di danneggiare il Segnalato.

Qualora venga accertata la violazione delle precedenti prescrizioni, nei confronti del Segnalante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

6.6 Segnalazioni anonime

Le Segnalazioni da cui non è possibile risalire all'identità del Segnalante sono considerate anonime.

In linea generale, in caso di ricezione di una Segnalazione anonima tramite il canale di segnalazione interno, queste devono essere trattate quali Segnalazioni ordinarie, purché sufficientemente circostanziate³. In particolare, verranno prese in carico e gestite Segnalazioni anonime che presentino i contenuti indicati al precedente paragrafo 6.4.

In ogni caso, il Segnalante anonimo, successivamente identificato, che comunichi di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione, può beneficiare della tutela che il Decreto 24/2023 prevede a fronte di misure ritorsive⁴.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Viene di seguito descritto il processo di gestione delle Segnalazioni la cui titolarità è in capo al Responsabile dell'Ufficio Legale, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- accesso alla Segnalazione cartacea o orale;
- valutazione preliminare della Segnalazione;
- verifiche e indagini interne;
- conclusione del processo e riporto all'Organo Amministrativo/Amministratore Delegato;
- archiviazione e conservazione della documentazione relativa alle Segnalazioni.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi il Responsabile dell'Ufficio Amministrazione, la Società ha individuato il CFO quale soggetto autorizzato a gestire la Segnalazione.

7.1 Invio e ricezione di una Segnalazione

- **Invio della Segnalazione:** a seguito della ricezione della Segnalazione, il Gestore conferma la presa in carico della Segnalazione al Segnalante e ne terrà apposito registro.
- **Verifica dello stato di avanzamento della Segnalazione:** di seguito, sono riportate le tre principali casistiche relative allo stato di una Segnalazione:
 1. Presa in carico: sarà cura del Gestore rispondere al Segnalante circa lo stato di "*presa in carico*" della Segnalazione, che dovrà comunque avvenire **entro 7 (sette) giorni** dal ricevimento della Segnalazione stessa;
 2. Riscontro della Segnalazione: **entro 3 (tre) mesi** dalla data di comunicazione di presa in

⁴ Cfr. art. 16, comma 4, Decreto 24/2023.

carico, deve essere fornito un riscontro al Segnalante da parte del Gestore della Segnalazione, informandolo dello stato del procedimento e delle eventuali azioni intraprese;

3. Chiusura della Segnalazione: all'esito delle indagini, il Gestore procede a fornire un ultimo riscontro al Segnalante e a chiudere la Segnalazione stessa.

7.2 Valutazione preliminare della Segnalazione

Il Gestore provvede alla presa in carico della Segnalazione, entro 7 (sette) giorni dalla data della ricezione della Segnalazione stessa.

Il Gestore provvede quindi a un'analisi preliminare della Segnalazione ricevuta al fine di valutarne la fondatezza e l'oggetto.

Se necessario, il Gestore può richiedere al Segnalante, ulteriori informazioni o documentazione a supporto della Segnalazione al fine di condurre una valutazione completa dei fatti segnalati.

Il Gestore assicura il monitoraggio del processo di gestione della Segnalazione in tutte le sue fasi. Le Segnalazioni sono trattate secondo l'ordine cronologico con cui pervengono al Gestore, salvo eventuali valutazioni puntuali circa la necessità di gestire una determinata Segnalazione in via prioritaria, qualora si evidenzino particolari profili di gravità o urgenza (es.: gravità delle condotte segnalate, attuali e potenziali conseguenze di particolare rilevanza per la Società, rischio di reiterazione della condotta illecita ecc.).

Nella gestione delle Segnalazioni pervenute, il Gestore agisce con la professionalità e diligenza richieste dai compiti affidati, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, nel rispetto della presente Procedura e della normativa di riferimento.

Nell'ambito dell'autonomia dei propri poteri di iniziativa e controllo il Gestore se necessario ai fini dell'istruttoria, può avvalersi anche del supporto di altre funzioni aziendali o di consulenti esterni, purché venga sempre garantita la tutela della riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte nella Segnalazione e non siano comunicate informazioni non essenziali all'accertamento dei fatti segnalati.

A seguito della valutazione preliminare, il Gestore procede a **classificare la Segnalazione** in una delle seguenti categorie, che implicheranno una diversa e specifica gestione della Segnalazione:

- **Segnalazione non pertinente**: la Segnalazione si riferisce a comportamenti, atti o fatti che non integrano un reato presupposto previsto dal D.Lgs. 231/2001 ovvero violazioni delle norme nazionali o dell'Unione Europea richiamate dal Decreto 24/2023.

Qualora il Gestore ritenga che la Segnalazione, seppur non rilevante ai fini dell'applicazione della presente Procedura e, quindi, non rientrante nelle Segnalazioni c.d. di whistleblowing, contenga elementi circostanziati dai quali possano emergere irregolarità od omissioni, trasmette la Segnalazione all'Ufficio competente per materia e/o alle funzioni aziendali preposte, affinché effettuino le verifiche del caso.

Il Gestore è comunque tenuto ad inviare al Segnalante una comunicazione di archiviazione motivata entro 3 (tre) mesi dalla ricezione della Segnalazione.

- **Segnalazione rilevante ma non trattabile**: si verifica questa ipotesi quando il Gestore abbia ricevuto una Segnalazione rilevante rispetto all'applicazione della presente Procedura, ma a conclusione della fase di analisi preliminare e dell'eventuale richiesta di ulteriori informazioni non abbia raccolto elementi sufficienti per poter procedere con ulteriori indagini e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

In questo caso, il Gestore dispone l'archiviazione motivata del procedimento dandone comunicazione al Segnalante entro 3 (mesi) dalla ricezione della Segnalazione.

- **Segnalazione vietata**: in caso di ricezione di Segnalazioni rientranti nelle casistiche di cui al paragrafo 6.5, il Gestore informa l'Organo Amministrativo/AD per l'eventuale avvio del

procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante (nel caso in cui la Segnalazione provenga da un dipendente/collaboratore della Società), nonché per valutare la necessità di comunicare i fatti oggetto della Segnalazione in questione al Segnalato, al fine di consentirgli di esercitare i diritti di difesa.

Nell'ipotesi in cui, invece, la Segnalazione sia stata effettuata da soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (es. fornitori, consulenti/collaboratori esterni, *partner* commerciali, ecc.), il Gestore informa senza ritardo l'Organo Amministrativo/AD per l'eventuale applicazione dei rimedi previsti dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (es. risoluzione del contratto, oltre all'eventuale risarcimento del danno).

È sempre fatto salvo il ricorso all'Autorità Giudiziaria per l'accertamento di eventuali responsabilità penali derivanti dalla natura diffamatoria o calunniosa della Segnalazione, nonché di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, dovesse emergere dai fatti riportati nella Segnalazione vietata.

- **Segnalazione rilevante:** in caso di Segnalazioni sufficientemente circostanziate e rientranti nelle Segnalazioni c.d. di whistleblowing, il Gestore avvia la **fase istruttoria**, descritta nel paragrafo successivo.

Salvo motivati casi eccezionali, il Gestore conclude il processo di valutazione della Segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla ricezione della stessa, fornendo al Segnalante un adeguato riscontro sullo stato della Segnalazione.

7.3 Verifiche e indagini interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come "rilevante", il Gestore avvia le verifiche e le indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni utili all'accertamento della fondatezza dei fatti segnalati.

Al Gestore è riservata la facoltà di richiedere, se necessario alla prosecuzione dell'istruttoria, ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante. In ogni caso, il Gestore mantiene le interlocuzioni con il Segnalante, fornendo riscontro sullo stato di avanzamento della trattazione della Segnalazione.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, in base allo specifico oggetto della Segnalazione, il Gestore può avvalersi del supporto di funzioni aziendali oppure di consulenti esterni.

Il Gestore potrà conferire mandato di approfondimento a consulenti esterni avendo cura di:

- conferire mandato formale, definendo il perimetro di azione e precisando le informazioni che intende ottenere dall'approfondimento richiesto;
- omettere qualsiasi informazione che possa, anche indirettamente, ricondurre all'identità del Segnalante;
- omettere qualsiasi informazione relativa al Segnalato, laddove non strettamente necessaria al corretto svolgimento dell'incarico affidato;
- ribadire al soggetto incaricato l'obbligo di riservatezza dei dati trattati.

7.4 Conclusione del processo e rapporto all'Organo Amministrativo

Conclusa la fase istruttoria, il Gestore comunica la chiusura del procedimento al Segnalante.

Il Gestore è tenuto alla redazione di un'apposita relazione in cui sono indicati in maniera dettagliata i fatti segnalati, le attività di verifica svolte, gli elementi acquisiti (es. documentazione, testimonianze ecc.) a supporto della Segnalazione, nonché gli esiti dell'istruttoria e le osservazioni circa la sussistenza o meno delle violazioni segnalate.

Qualora all'esito delle indagini e delle verifiche svolte non sia stata ravvisata la fondatezza dei comportamenti illeciti descritti nella Segnalazione, il Gestore provvede ad archiviare la Segnalazione dandone comunicazione al Segnalante.

Qualora la **Segnalazione sia ritenuta fondata** e riguardi dipendenti/collaboratori di Liu Jo UOMO S.r.l., il Gestore provvede a trasmettere la relazione all'Organo Amministrativo/AD per valutare l'eventuale instaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato e/o per effettuare le necessarie comunicazioni alle Autorità competenti (giudiziaria, amministrativa ecc.). Nell'ipotesi in cui la Segnalazione risulti fondata e riguardi soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (es. appaltatori/fornitori, consulenti esterni, partner commerciali ecc.), il Gestore informa, senza ritardo, l'Organo Amministrativo/AD per l'eventuale applicazione delle misure (es. risoluzione del contratto) previste dalle specifiche clausole inserite nei contratti stipulati con la controparte cui sia attribuita la violazione, nonché per le eventuali comunicazioni alle Autorità competenti.

Al Gestore sono successivamente comunicate le azioni intraprese dalla Società nei confronti del Segnalato.

Per ulteriori dettagli circa la regolamentazione del procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda al Sistema Disciplinare adottato dalla Società o dal CCNL applicabile (se trattasi di lavoratore subordinato).

Con cadenza annuale, il Gestore trasmette all'Organo Amministrativo un report riepilogativo con l'indicazione delle Segnalazioni ricevute e gestite, specificando per ciascuna di esse lo stato di avanzamento e i provvedimenti adottati in relazione a quelle concluse.

Nelle comunicazioni del Gestore indirizzate all'Organo Amministrativo, all'AD e alle funzioni aziendali deve sempre essere mantenuta la riservatezza sull'identità del Segnalante e devono essere omesse le informazioni di cui non sia necessaria la divulgazione.

7.5 Segnalazioni (rilevanti) relative all'Organo Amministrativo e agli Organi di Controllo

Nel caso in cui la Segnalazione risulti rilevante e fondata e riguardi:

- l'Organo Amministrativo o l'AD, il Gestore informa dell'esito dell'istruttoria il Collegio Sindacale, al fine di coordinare e definire i provvedimenti da adottare;
- un componente del Collegio Sindacale ovvero uno dei revisori legali, il Gestore ne dà comunicazione all'Organo Amministrativo.

7.6 Archiviazione e conservazione della documentazione relativa alle Segnalazioni

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate a cura del Gestore, in formato digitale e/o cartaceo, in una cartella dedicata con modalità tali da impedirne l'accesso a persone non autorizzate.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione stessa e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza richiamati nella presente Procedura.

Il medesimo termine di conservazione (non oltre 5 anni dalla ricezione) si applica anche alla documentazione relativa alle segnalazioni anonime, in modo tale da permettere al Gestore di rintracciarle qualora il Segnalante, successivamente identificato, abbia subito ritorsioni a causa della Segnalazione.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del Gestore mediante registrazione, previo consenso del Segnalante, su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante procede alla verifica ed eventualmente alla rettifica delle dichiarazioni ivi riportate e alla loro conferma mediante sottoscrizione del verbale stesso.

8. VIOLAZIONI DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Qualsiasi violazione della presente Procedura costituisce un illecito disciplinare sanzionabile dalla Società, in conformità a quanto stabilito dal Sistema Disciplinare adottato dalla Società o dal CCNL applicabile (se trattasi di lavoratore subordinato).

Anche l'ipotesi di Segnalazione che si riveli infondata, effettuata con dolo o colpa grave, può costituire illecito disciplinare sanzionabile dalla Società.

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Società si impegna a garantire una adeguata accessibilità alla Procedura a tutte le persone che, pur non frequentando tali luoghi, intrattengano un rapporto giuridico con la Società; a tal fine, la Procedura è inviata a tutto il personale o inserita nell'intranet aziendale.

La Società svolgerà attività di formazione in relazione alla Procedura a tutto il personale e, in particolare, ai soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione.