



PO_231_L

Procedura interna in caso di segnalazione di un illecito (Whistleblowing)

Approvazione Presidente del CdA

Luigi LANZI

Firma

REVISIONE - DATA	LISTA REVISIONI E DESCRIZIONE
00 – 13/11/2023	Prima emissione
01 - 26/11/2024	Revisione procedura per allineamento con Modello Organizzativo

RIFERIMENTI

- **NORME E LEGGI**
 - D. Lgs 231/2001
- **DOCUMENTAZIONE PRIMARIA:**
 - MOG
- **PS _ PO _ PROCEDURE COLLEGATE:**
 - PS_ 7.5 INFORMAZIONI DOCUMENTATE E TRATTAMENTO DEI DATI
- **ISTRUZIONI DI LAVORO**
 - -
- **DOCUMENTI DI LIVELLO 3**
 - -
- **DOCUMENTI DI REGISTRAZIONE**
 - MODULO PO_231_L “VERBALE DI SEGNALAZIONE”;
 - MODULO PO_231_L “REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI”

INDICE

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
1.1 TUTELE	4
2. TERMINI E DEFINIZIONI	6
3. FUNZIONI INTERESSATE	7
4. RIFERIMENTI NORMATIVI E/O DOCUMENTALI	8
5. PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI	9
6. MODALITÀ OPERATIVE PER LA GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	10
6.1 IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	10
6.1.1 <i>Tipi di CANALI</i>	10
6.1.2 <i>Tipologia di segnalanti</i>	11
6.1.3 <i>Oggetto delle segnalazioni</i>	12
6.1.4 <i>Caratteristiche e contenuti minimi delle segnalazioni</i>	12
6.1.5 <i>Registrazione della segnalazione</i>	13
6.1.6 <i>Analisi preliminare della segnalazione</i>	13
6.1.7 <i>Indagine per segnalazione verificabile</i>	14
6.1.8 <i>Rapporto finale di indagine</i>	15
6.1.9 <i>Archiviazione</i>	16
6.2. RISERVATEZZA	16
6.3. GESTIONE EVENTUALI ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI	17
6.4 ADOZIONE DI AZIONI DISCIPLINARI	18
6.5 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ	19
7. DENUNCIA	20
8. MISURE DI SOSTEGNO	20
9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	20
10. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
10.1 Tabella sinottica dei flussi informativi verso l'OdV	21
11. RESPONSABILITÀ DI GESTIONE DEL PROTOCOLLO	21

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Lo scopo della presente Procedura è di garantire la protezione delle persone che avviano segnalazioni interne di violazioni del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 di **LANZI S.R.L.** o di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, di cui le persone stesse siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Dal punto di vista operativo, il documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate, nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

SONO ESCLUSE DALLA TIPOLOGIA DI SEGNALAZIONE LE SEGUENTI CASISTICHE:

- **contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, nonché discriminazioni fra colleghi;**
- **reclami connessi a disservizi o problematiche relative ai prodotti di LANZI S.R.L.;**
- **le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;**
- **le informazioni palesemente prive di fondamento, nonché quelle acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).**

1.1 TUTELE

Nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione ai sensi della presente procedura sono accordate le tutele di cui al D.lgs. 24/2023. In particolare, le tutele si applicano se il segnalante al momento della segnalazione:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della segnalazione;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente procedura.

I motivi che hanno indotto il segnalante a presentare la segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele di cui al D.lgs. 24/2023 non si applicano, invece, quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la responsabilità civile del segnalante per aver riferito

informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

La protezione delle persone che segnalano violazioni di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo in relazione al rapporto con **LANZI S.R.L.** è rivolta ai seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
- collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per la Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività;
- azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le previsioni della presente procedura si applicano quando i suindicati rapporti giuridici:

- sono in essere;
- non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente alla chiusura degli stessi, se le informazioni sulle presunte violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative, ovvero durante il periodo di prova.

Le misure di protezione previste dal presente protocollo sono applicabili anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante 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 per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

2. TERMINI E DEFINIZIONI

DEFINIZIONE	DESCRIZIONE
GESTORE SEGNALAZIONI	la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna. Lanzi ha individuato quale Gestore Segnalazioni un ufficio interno.
INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI	informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
PERSONA SEGNALANTE	la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
PERSONA COINVOLTA O 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 CIRCOSTANZIATA	<p>Segnalazione in cui la narrazione da parte del segnalante, di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserito illecito (ad es. tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, valore, cause e finalità dell'illecito, società / aree / persone / enti interessati o coinvolti, anomalia sul sistema di controllo interno, ...) è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, al GESTORE DELLE SEGNALAZIONI di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa.</p> <p>Le segnalazioni circostanziate si distinguono a loro volta in:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Segnalazioni circostanziate verificabili</i>: qualora, considerati i contenuti della segnalazione circostanziata, sia possibile in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, compiere verifiche sulla fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati; ▪ <i>Segnalazioni circostanziate non verificabili</i>: qualora, considerati i contenuti della segnalazione circostanziata, non sia possibile, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, compiere verifiche sulla fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati e pertanto procedere alla fase di accertamento.

DEFINIZIONE	DESCRIZIONE
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Segnalazioni circostanziate non pertinenti</i>: qualora non si renda necessario procedere con un'attività di indagine in quanto riguardanti informazioni che non formano oggetto di "Segnalazione Interna"
SEGNALAZIONE INTERNA	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni del Modello Organizzativo adottato dalla Società o su condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, presentata tramite il canale di segnalazione interna. Le segnalazioni in forma scritta sono effettuate tramite e-mail. Le segnalazioni in forma orale sono effettuate attraverso un incontro diretto.
FACILITATORE	Persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione presentandogli consulenza e sostegno, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
RAPPORTO PRELIMINARE DI SEGNALAZIONE	La relazione predisposta dal "Gestore delle segnalazioni" a conclusione delle attività di analisi preliminare.
RAPPORTO FINALE DI INDAGINE	La relazione predisposta dal "Gestore delle segnalazioni" a conclusione del processo di gestione delle segnalazioni.
REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI	Registro in cui sono protocollate tutte le segnalazioni ricevute, con l'indicazione sintetica dei risultati dell'analisi preliminare (come da "Rapporto Preliminare Segnalazione") e dell'eventuale indagine (come da "Rapporto finale di Indagine").

3. FUNZIONI INTERESSATE

Il presente protocollo è di pertinenza del "Gestore delle segnalazioni" ed il suo contenuto è diffuso a tutti i lavoratori della Società e a tutti coloro che hanno avuto ed hanno un rapporto di lavoro con la Società stessa.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI E/O DOCUMENTALI

- **Direttiva 2019/1937/UE** “Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”;
- **Decreto Legislativo 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 Legislativo 30 giugno 2003, n. 196** “Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 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.”;
- **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 (regolamento generale sulla protezione dei dati) – GDPR”;
- **Regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018** “sulla tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell’Unione e sulla libera circolazione di tali dati ...”;
- **Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51** “Attuazione della direttiva (UE)2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati...”;
- **D.Lgs. 231/2001** “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Art. 11, L. 300/2000.”;
- **MOG 231** “Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.lgs. 231/2001.”;
- **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81** “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n.183...”.
- **ANAC Delibera n.311 del 12 luglio 2023** “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”;

- **ANAC Delibera n.301 del 12 luglio 2023** “Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l’esercizio del potere sanzionatorio dell’ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24”;
- **ISO/TS 37008:2023** “Internal Investigations of Organizations-GUIDANCE”.

5. PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

I principi generali a cui si ispira **LANZI S.R.L.**, di seguito la **Società**, nel processo di gestione della segnalazione di violazioni sono rappresentati da:

- **Confidenzialità e riservatezza:** la Società si impegna a garantire la massima riservatezza sull’identità del segnalante, nonché sui soggetti e sui fatti segnalati. Chiunque riceva, analizzi o processi una segnalazione è tenuto a garantire la confidenzialità dell’informazione trattata e la riservatezza sull’identità del segnalante.
- **Obiettività e imparzialità:** la Società si impegna a garantire che le segnalazioni siano trattate nel pieno rispetto dei principi di obiettività e imparzialità. Nessuna azione sarà intrapresa nei confronti del segnalato, sulla sola base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia provveduto a verificare i fatti oggetto di segnalazione.
- **Tutela da atti ritorsivi:** la Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di chiunque effettui segnalazioni. Il segnalante o chiunque partecipi alla investigazione sarà protetto da ogni forma di ritorsione e non potrà essere licenziato, subire mutamenti di mansione, essere sospeso, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, ovvero essere minacciato, vessato o discriminato in alcun modo, per aver effettuato una segnalazione.
- **Trattamento delle informazioni personali:** Le informazioni e i dati personali acquisiti sono processati nel rispetto delle normative sulla privacy e, qualora non chiaramente attinenti o di interesse ai fini della segnalazione, non saranno presi in considerazione, trattati o conservati. Nell’ambito della procedura di gestione delle segnalazioni, la società potrebbe avere accesso ed essere tenuto a trattare, senza necessità di ulteriore consenso, dati personali dei dipendenti ai fini dello svolgimento di analisi e indagini interne volte all’accertamento di segnalazioni relative alla possibile commissione di atti illeciti / frodi e/o di presunte violazioni di obblighi connessi al rapporto di lavoro.
- **Punibilità delle condotte non coerenti con i principi generali descritti:** In accordo con la normativa del lavoro applicabile, la Società si riserva il diritto di intraprendere opportune azioni nei confronti di chiunque violi le misure di tutela del segnalante, di chiunque effettui in malafede segnalazioni false e/o infondate, fatte in malafede o con grave negligenza al solo fine di diffamare, calunniare o comunque danneggiare il segnalato ed infine di

chiunque, in qualità di segnalato, sia ritenuto effettivamente responsabile dei fatti segnalati.

I rischi penali cui va incontro il segnalante in mala fede sono quelli di commettere il reato di calunnia (art. 368 c.p.) e il reato di diffamazione (art. 595 c.p.).

6. MODALITÀ OPERATIVE PER LA GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

6.1 II GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il ruolo di “GESTORE SEGNALAZIONI” è affidato alla Dottoressa Monica Vinai (Responsabile Compliance del Gruppo Lanzi Srl e al Dottor Luca D’Andrea (Responsabile Controllo di Gestione del Gruppo Lanzi Srl) specificamente formati da consulenza qualificata.

Al “GESTORE SEGNALAZIONI” è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, svolgendo le seguenti attività:

- riceve la segnalazione tramite i canali predisposti da LANZI S.r.l.
- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni di dati e informazioni per completare la segnalazione;
- da diligente seguito alla segnalazione attraverso attività opportunamente formalizzate nelle istruzioni di lavoro IL_WB_01 e IL_WB_02 (documenti interni del “GESTORE SEGNALAZIONI”);
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro di LANZI S.r.l., nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con LANZI S.r.l. Sul sito internet www.lanzigroup.com è pubblicata una sezione dedicata alle informazioni relative ai canali, alla Procedura ed ai presupposti necessari per effettuare le segnalazioni interne (e-mail e incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni).

6.1.1 Tipi di CANALI

L’azienda **LANZI S.R.L.** sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all’articolo 51 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015, ha attivato, ai sensi dell’articolo 4 del D.Lgs. 24/2023 i canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza dell’identità della persona segnalante,

della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione di violazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni tramite il **CANALE di SEGNALAZIONE INTERNA** possono essere inoltrate mediante:

- **SITO WEB** <https://lanzigroup.argosafebox.com>
- **INCONTRO DIRETTO** con il «GESTORE SEGNALAZIONI» nelle persone di Monica Vinai (tel. 011 2284027) e Luca D'Andrea (tel. 011 2284040)

Il “GESTORE SEGNALAZIONI” ha la responsabilità di assicurare il mantenimento dei canali elencati, garantendone adeguata pubblicità, anche attraverso i siti Internet e Intranet. Nel rispetto delle prescrizioni contenute nella normativa italiana (L. 179/2017, L. 53/2021, D.Lgs. 24/2023) e dalla Direttiva (UE) 2019/1937, i canali di segnalazione sopra indicati tutelano la riservatezza del segnalante e dei dati e delle informazioni condivise, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione e di andare esente da atti ritorsivi e/o discriminatori.

6.1.2 Tipologia di segnalanti

Possono effettuare segnalazioni tutti i soggetti, interni o esterni, che operano in nome e per conto di **LANZI S.R.L.** o che comunque sono portatori di interesse nei confronti delle attività aziendali. In ordine gerarchico rientrano tra questi:

- I soci e i componenti degli Organi Sociali (Consiglio di Amministrazione);
- Il personale dipendente e i collaboratori, a diverso titolo, di **LANZI S.R.L.**;
- Terze Parti (ad esempio collaboratori, consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che operano per conto dell'organizzazione quali intermediari e agenti, fornitori di prodotti o servizi, distributori, business partner,) esterne a **LANZI S.R.L.**

Il D.Lgs. 24/2023 NON CONTEMPLA SEGNALAZIONI ANONIME, ossia la segnalazione da cui non sia possibile ricavare l'identità del segnalante. La segnalazione anonima non è raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono registrate dal “GESTORE SEGNALAZIONI” come fenomeno da indagare e saranno, di conseguenza, trattate al di fuori del sistema whistleblowing e, dunque, in quanto tali, tutelate dai soli principi generali dell'ordinamento giuslavoristico e non dalla particolare disciplina di cui al D.Lgs. 24/2023.

6.1.3 Oggetto delle segnalazioni

I segnalanti possono segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni delle previsioni delle procedure aziendali, ivi incluse quelle contenute nel MOG 231 di LANZI S.R.L.

A titolo esemplificativo:

- Condotte suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente.
- Offerte, ricezione o richieste di denaro, beni o altre utilità da e verso terzi o dipendenti della **LANZI S.R.L.** atte a favorire attività di corruzione o di riciclaggio.
- Condotte in grado di arrecare un danno all'interesse pubblico.
- Falsificazione/occultamento/distruzione di documenti aziendali o contabili e altre false rappresentazioni di informazioni finanziarie.
- Atti posti in essere in violazione delle norme in materia di imposte sulle società.
- Pagamenti e liquidazioni non giustificati.
- Accesso illegittimo ai sistemi informativi.
- Illecito trattamento di dati personali.

Oggetto della segnalazione, quindi, possono essere violazioni, anche sospette, intese come comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di **LANZI S.R.L.**,

6.1.4 Caratteristiche e contenuti minimi delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti nonché devono fornire elementi utili a consentire al "GESTORE SEGNALAZIONI" di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti.

Il contenuto delle segnalazioni non deve mai riguardare le seguenti circostanze che, laddove oggetto di comunicazione, saranno trattate come "NON PERTINENTE":

- **rimostranze di carattere personale del segnalante;**
- **rivendicazioni/istanze che rientrano nella normale disciplina del rapporto di lavoro.**

Il "GESTORE SEGNALAZIONI" è stato opportunamente formato sulla corretta compilazione del modulo "**VERBALE SEGNALAZIONE**" (**MOD_1_PO_231_L**) che raccoglie i contenuti della segnalazione effettuata via e-mail, via telefono o a seguito di incontro diretto con il GESTORE SEGNALAZIONI. Tale verbale contiene le seguenti informazioni:

- generalità del segnalante con indicazione della qualifica, della funzione dove presta o ha prestato servizio e dei recapiti;
- descrizione circostanziata dei fatti oggetto della segnalazione;

- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi eventuali violazioni;
- elementi di identificazione dei soggetti coinvolti inclusi i facilitatori;
- indicazione di soggetti che possono riferire sui fatti;
- indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- qualunque informazione utile allo sviluppo dell'indagine.

6.1.5 Registrazione della segnalazione

Tutte le segnalazioni sono documentate nell'apposito **"REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI"** (MOD_2_PO_231_L) in possesso del "GESTORE SEGNALAZIONI".

Tutti i dati che riguardano la segnalazione sono oggetto di protezione con specifiche misure quali:

- l'identificazione dei soggetti autorizzati all'accesso ai dati rilevanti;
- la corretta gestione dei dati (la sicurezza, il tempo di mantenimento della copia salvata, la conservazione, l'accesso e la modifica);
- la tracciabilità delle attività che vengono svolte sulla documentazione cartacea e/o digitale.

I moduli "VERBALE DI SEGNALAZIONE" sono segregati e reperibili per eventuali indagini successive. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, non può essere rivelata (senza consenso espresso del segnalante) a persone diverse da quelle del "GESTORE SEGNALAZIONI", espressamente autorizzato a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali ex. D. Lgs. 196/2003.

Poiché il registro e il "VERBALE DI SEGNALAZIONE" sono detenuti in formato cartaceo, sono protetti da presidi di sicurezza fisica costituiti da armadio blindato le cui chiavi sono custodite dal Gestore Segnalazioni.

6.1.6 Analisi preliminare della segnalazione

Successivamente alla registrazione, il "GESTORE SEGNALAZIONI":

- entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;
- avvia l'analisi preliminare della segnalazione volta a valutare l'ammissibilità della segnalazione. Durante tale fase, laddove se ne riscontrasse la necessità, lo stesso

“GESTORE” valuta il coinvolgimento di altre funzioni aziendali competenti, in considerazione dell’argomento della segnalazione.

In tale fase, il “GESTORE SEGNALAZIONI” provvede a valutare l’ammissibilità della segnalazione stessa, ossia se la stessa sia NON PERTINENTE o PERTINENTE.

Al termine di questa fase, il “GESTORE SEGNALAZIONI” predispone un apposito “**Rapporto Preliminare di Segnalazione**”, riportando i contenuti della segnalazione e l’esito dell’analisi preliminare e classificando la segnalazione come:

- **NON PERTINENTE:** non è necessario procedere con un’attività di indagine in quanto la segnalazione se non rientra nell’ambito di applicazione oggettivo del D.lgs. 24/2023 perché non attinente a violazioni del Modello Organizzativo di Lanzi S.r.l. o a condotte illecite ex D.lgs. 231/2001 o espressamente esclusa ai sensi del paragrafo 1. che precede. Il GESTORE SEGNALAZIONI archivia la segnalazione;
- **NON VERIFICABILE:** non è possibile procedere con un’attività di indagine, in quanto la genericità del contenuto della segnalazione non consente di comprenderne i fatti o i documenti allegati sono inappropriati o inconferenti. Il GESTORE SEGNALAZIONI chiede integrazioni di informazioni al segnalante;
- **VERIFICABILE:** è necessario procedere con un’attività di indagine, in quanto la segnalazione risulta dettagliata e circostanziata. il “GESTORE SEGNALAZIONI” avvia la relativa istruttoria come indicato nei paragrafi che seguono.

Il “Rapporto Preliminare Segnalazione” è gestito nel rispetto dei principi di confidenzialità e condivisione ristretta e i contenuti vengono trascritti all’interno del registro al fine di garantire la piena tracciabilità del processo e delle informazioni gestite.

6.1.7 Indagine per segnalazione verificabile

Per la segnalazione individuata come VERIFICABILE, il “GESTORE SEGNALAZIONI” definisce un piano di lavoro allo scopo di verificare se i contenuti della segnalazione risultino confermati (totalmente o parzialmente).

Al fine di accertare la fondatezza della segnalazione, il “GESTORE SEGNALAZIONI” può:

- Contattare il segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- Compiere un’audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- Effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell’accertamento della segnalazione.

Se necessario e previa definizione di adeguati accordi di riservatezza e confidenzialità, il “GESTORE SEGNALAZIONI”, per supportare l’indagine, può attivare consulenti o esperti esterni con competenze investigative specialistiche, quando non disponibili internamente o quando l’imparzialità di un investigatore interno non è assicurata.

Il GESTORE SEGNALAZIONI informa L’Organismo di Vigilanza della Società del contenuto della segnalazione, affinché - nell’esercizio dei poteri di vigilanza sull’osservanza del Modello che il D.lgs. 231/2001 attribuisce all’Organismo di Vigilanza – lo stesso possa condividere le proprie eventuali osservazioni e/o partecipare all’istruttoria o comunque seguirne l’andamento.

Chiunque sia coinvolto nella fase di indagine è soggetto agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il “GESTORE SEGNALAZIONI”, in qualità di destinatario della segnalazione, e ha l’obbligo di sottoscrivere un “**ACCORDO DI RISERVATEZZA E NON DIVULGAZIONE**”, ivi compresi i consulenti o gli esperti esterni incaricati per le indagini.

La gestione dell’indagine è condotta con comunicazioni chiare ed inequivocabili, garantendo la protezione di tutte le informazioni e, inoltre, non interferisce direttamente o indirettamente con eventuali indagini giudiziarie che possono essere aperte a seguito della segnalazione, ma coopera con esse.

6.1.8 Rapporto finale di indagine

A conclusione del processo di gestione della segnalazione, il “GESTORE SEGNALAZIONI” redige un *Rapporto finale di indagine*. Tale rapporto è sempre inviato al Presidente del Consiglio di Amministrazione affinché proceda con:

- l’adozione dei provvedimenti e/o delle azioni che nel caso concreto si rendano necessari alla tutela della Società, ivi compreso l’eventuale coinvolgimento delle autorità competenti anche in sede penale;
- l’individuazione ed attuazione delle azioni di miglioramento eventualmente opportune; nonché
- l’avvio dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare.

Il Rapporto finale di indagine è allegato e collegato al “**REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI**”, al fine di garantire la piena tracciabilità del processo seguito e delle informazioni gestite.

Terminata la fase del *Rapporto finale di indagine* il “GESTORE SEGNALAZIONI” fornisce al segnalante un “**RISCONTRO DI CONCLUSIONE DELL’INDAGINE**”.

In particolare, il riscontro al segnalante deve essere fornito entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione. Tale riscontro può anche essere meramente interlocutorio (ad esempio avvio dell'istruttoria interna e relativo stato di avanzamento), fermo restando che, al termine dell'istruttoria, l'esito finale dovrà essere comunicato al segnalante.

6.1.9 Archiviazione

Il "GESTORE SEGNALAZIONI" garantisce la registrazione di tutte le segnalazioni con relativa tracciabilità nonché l'archiviazione delle comunicazioni al segnalante, dei rapporti e di tutta la relativa documentazione prodotta durante le indagini, garantendo il più alto standard di sicurezza e confidenzialità.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 ex. D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui all'articolo 5, paragrafo 1, lettera e) ex Regolamento (UE) 2016/679 e all'articolo 3, comma 1, lettera e), ex D. Lgs. 51/2018.

Nel caso di documentazione su supporto cartaceo si definisce la sua archiviazione in luogo sicuro (con adeguati presidi fisici); nel caso di documentazione digitale (su supporto informatico) si procede al caricamento degli stessi all'interno del repository designato.

6.2. RISERVATEZZA

Tutti i soggetti coinvolti nella ricezione e trattamento delle segnalazioni devono garantire l'assoluta riservatezza delle informazioni ricevute attraverso le segnalazioni e, in particolare, dell'identità dei segnalanti, dei segnalati, delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

Ad eccezione dei casi sopraindicati nei quali le tutele non trovano applicazione, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della segnalazione. L'identità del segnalante e le ulteriori informazioni relative alle segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del segnalante, con soggetti diversi Gestore della segnalazione e dai soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione e dai soggetti destinatari della reportistica (a questi ultimi, fatti salvi gli obblighi, non può essere rivelata l'identità del segnalante).

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, l'identità del segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del segnalante, allorché 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 del

segnalato. In tali ipotesi, è dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti del segnalato, l'identità del segnalante non viene rivelata fino alla chiusura dell'istruttoria. Dopo questo termine l'identità del segnalante può essere disvelata dall'autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento.

Nell'ambito, invece, del procedimento penale avviato nei confronti del segnalato, l'identità del segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

6.3. GESTIONE EVENTUALI ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI

Nei confronti del segnalante e degli altri soggetti sopraindicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione – intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto – o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata, per motivi collegati alla segnalazione e che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano un pregiudizio ai soggetti tutelati.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o 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, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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.

Gli atti che vengano riconosciuti come aventi carattere ritorsivo sono considerati nulli.

Il segnalante che ritenesse di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della segnalazione effettuata può darne notizia al "GESTORE SEGNALAZIONI" che valuterà:

- La necessità e/o l'opportunità di ripristinare la situazione e/o di rimediare agli effetti negativi della discriminazione.
- La sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione.

Il segnalante può anche darne notizia all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a quella rappresentativa presente in azienda, nonché segnalarlo all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

6.4 ADOZIONE DI AZIONI DISCIPLINARI

In riferimento ai principi generali a cui si ispira **LANZI S.R.L.** nel processo di gestione della segnalazione di violazioni, di cui sopra, la Società si riserva il diritto di applicare adeguate misure disciplinari individuate nella Parte Generale del MOG 231 nei confronti dei seguenti soggetti, ferma in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti:

- **Segnalato che risulti responsabile dei fatti segnalati:** personale dipendente che dalle indagini effettuate risulti responsabile di gravi irregolarità e violazioni di normative o procedure interne. Nel caso in cui il segnalato sia un terzo, la Società si riserva il diritto di applicare penali o addirittura la risoluzione immediata del contratto, in accordo con quanto previsto dalle clausole contrattuali definite.
- **Personale che violi le misure di tutela del segnalante:** personale che minacci o in qualunque modo commetta comportamenti ritorsivi o comunque violi le misure di tutela del segnalante in buona fede.
- **Segnalante in malafede:** chiunque effettui consapevolmente e in malafede segnalazioni false e/o infondate al solo fine di diffamazione, calunnia o danno al segnalato o agli altri soggetti citati nella segnalazione (segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave), ovvero abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.
- **Il GESTORE SEGNALAZIONI:** sanzioni a carico del gestore della segnalazione per l'omessa attività di verifica relativa alla segnalazione ricevuta o per aver violato l'obbligo di riservatezza nell'istruttoria.

Eventuali misure disciplinari potrebbero essere applicate ai soggetti che hanno violato i principi del presente Protocollo Operativo.

L'art. 21 del D.lgs. 24/2023 prevede, poi, specifiche sanzioni amministrative per il mancato rispetto delle previsioni contenute nel medesimo Decreto.

6.5 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

Il segnalante e gli altri soggetti sopraindicati non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare quando diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segretezza, rispetto a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.p.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di responsabilità si applica anche per comportamenti, atti o omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione (non superfluo).

L'esenzione da responsabilità opera solo se sussistono alcune condizioni, quali:

- l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (es. il segnalante ha fatto le copie di atti/accede alla e-mail di un altro collega con il suo consenso);
- al momento della segnalazione il segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici).
- il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che rientrassero nell'oggetto delle segnalazioni, avendo altresì effettuato la segnalazione secondo le modalità previste dalla presente procedura.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

7. DENUNCIA

Il segnalante può liberamente rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

8. MISURE DI SOSTEGNO

Il segnalante e gli altri soggetti sopraindicati hanno la possibilità di rivolgersi per la migliore effettuazione della segnalazione agli enti del Terzo settore (il cui elenco è reperibile al sito internet dell'ANAC), i quali prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantire l'efficacia del processo di protezione delle persone che segnalano violazioni che possono "... ledere l'integrità dell'ente privato...", la Società assicura una adeguata informazione e formazione di base a tutti i lavoratori relativamente ai principi di comportamento e alle modalità operative descritte per eseguire correttamente le segnalazioni.

10. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il "GESTORE SEGNALAZIONI" comunica all'Organismo di Vigilanza (OdV) le segnalazioni inerenti la commissione di reati presupposto di cui agli articoli del D.Lgs. 231/2021 e di eventuali violazioni del MOG 231. L'Organismo di Vigilanza garantisce la segretezza del contenuto delle segnalazioni fino a conclusione degli accertamenti volti a verificare l'attinenza della segnalazione rispetto ai reati presupposto individuati dalla Società.

La tabella sinottica, di seguito presentata, raccoglie i seguenti dati:

"Attività sensibile al rischio di commissione del reato presupposto"; "Informazioni per l'Organismo di Vigilanza"; "Responsabilità di predisposizione e/o invio all'OdV"; "Azione / Periodicità".

Fra le possibili azioni richieste si individuano:

- **Invio:** i flussi informativi relativi alle segnalazioni di violazioni che riguardano i reati presupposto di cui agli articoli del D. Lgs. 231/01 e della violazione del MOG 231 saranno indirizzati all’OdV attraverso l’invio telematico alla casella di posta elettronica dedicata;
- **Predisposizione:** l’OdV richiede la predisposizione della documentazione richiesta da esibire in occasione di specifica convocazione che può essere richiesta in ogni momento; le interviste dei Responsabili sono volte principalmente a fornire aggiornamenti e approfondimenti su informazioni o dati significativi utili alla valutazione delle attività a rischio o su modalità di gestione delle stesse.

10.1 Tabella sinottica dei flussi informativi verso l’OdV

Attività sensibile al rischio di commissione del reato presupposto	Informazioni per l’Organismo di Vigilanza	Responsabilità di predisposizione e/o invio all’OdV	Azione / Periodicità
Gestione delle segnalazioni interne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicazione su segnalazioni inerenti alla commissione di reati presupposto ex D.Lgs 231/2001. 	GESTORE SEGNALAZIONI	Invio / a evento

11. RESPONSABILITÀ DI GESTIONE DEL PROTOCOLLO

La verifica di questa Procedura Operativa è a cura del “GESTORE SEGNALAZIONI” mentre l’autorizzazione all’emissione è a cura dell’Amministratore Delegato.

Ogni modifica al presente documento deve essere approvata dall’Amministratore Delegato e comunicata anche all’Organismo di Vigilanza (OdV) che ne valuterà l’adeguatezza e la coerenza rispetto al “MODELLO 231”.

La presente Procedura Operativa sarà oggetto di riesame ed eventuale modifica qualora vengano accertate significative violazioni ovvero in occasione di rilevanti mutamenti nell’organizzazione aziendale e nell’attività svolta dalla Società.

La diffusione e l’archiviazione della Procedura è a cura del “GESTORE SEGNALAZIONI”.

Gli allegati richiamati nella presente Procedura, nonché l’ulteriore documentazione a supporto, comprese le segnalazioni inerenti alla commissione di reati presupposto ex D.Lgs. 231/2021, sono archiviati dal “GESTORE SEGNALAZIONI”.