

Rev.	Descrizione	Data emissione
00	Adozione del Processo interno di valutazione delle segnalazioni di LU-VE	13/07/2023
01	Revisione del Processo interno di valutazione delle segnalazioni di LU-VE	19/12/2024

## **PROCESSO INTERNO DI VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI DI LU-VE S.p.A.**

### **1. PREMESSA**

Nell'ambito della nuova "PROCEDURA DI SEGNALAZIONI SULL'APPLICAZIONE DI NORME E DEL CODICE ETICO DEL GRUPPO LU-VE" (di seguito la "Procedura"), che contiene i principi e le disposizioni generali applicabili ad ogni società del Gruppo LU-VE e quindi anche a LU-VE S.p.A. (di seguito la "Società") in relazione alle Segnalazioni riguardanti i comportamenti in violazione disposizioni normative e/o disposizioni procedurali e regolamentari e/o del Codice Etico del Gruppo LU-VE, qui integralmente richiamati, si inquadra il presente processo interno di LU-VE S.p.A. (di seguito "Processo") diretto a disciplinare, a fronte di regolare Segnalazione, i presupposti per effettuare le Segnalazioni, l'iter valutativo della stessa, i dettagli della relativa istruttoria e della conseguente eventuale adozione di misure sanzionatorie.

Il Processo, nell'ambito delle norme di legge applicabili nell'ordinamento italiano, è finalizzato a dare attuazione al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (*"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*) (c.d. *whistleblowing*).

Il presente Processo, quindi, è stato adottato ispirandosi agli obblighi comunitari previsti dalla Direttiva (UE) 2019/1937 recepita dal citato D. Lgs. n. 24/2023, con lo scopo di fornire una procedura di Segnalazione interna conforme e unitaria applicabile alle società del Gruppo LU-VE, che garantisca il più possibile la riservatezza della Segnalazione, dell'identità del Soggetto Segnalante e della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione e del facilitatore, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Ogni trattamento di dati personali viene effettuato in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – "GDPR"), al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 ed al Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

### **2. DEFINIZIONI**

Fermo il significato dei termini e delle espressioni indicate nella "PROCEDURA DI SEGNALAZIONI SULL'APPLICAZIONE DI NORME E DEL CODICE ETICO DEL GRUPPO LU-VE" che qui si richiama integralmente, si riportano in aggiunta, oltre ai termini definiti negli articoli del presente Processo, i termini ed espressioni con il significato di seguito indicato, fermo restando che lo stesso significato si applica sia al singolare che al plurale.

"ANAC": Autorità nazionale anticorruzione.

"D. Lgs. n. 24/2023": indica il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, contenente l'"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".

"Direttiva UE 2019/1937": indica la Direttiva (Eu) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

"Divulgazione pubblica" o "divulgare pubblicamente": rendere di pubblico dominio informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

"Facilitatore": una persona fisica che assiste un Soggetto Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

"Legge n. 179/2017": indica la Legge n. 179 del 30 novembre 2017, contenente le "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".

"Modello 231": indica il modello organizzativo adottato da LU-VE S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

"Organismo di Vigilanza di LU-VE S.p.A.": si intende l'Organismo di Vigilanza ("OdV") costituito ex art. 6, punto 1, lett. B) del D. Lgs. n. 231/2001.

"Segnalazioni circostanziate non verificabili": si fa riferimento all'ipotesi in cui nel corso delle verifiche preliminari emerga che non è possibile, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, compiere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione.

"Segnalazioni circostanziate verificabili": si fa riferimento all'ipotesi in cui, considerati i contenuti della Segnalazione, sia possibile in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, compiere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione in ambito aziendale.

"Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave": Segnalazione che si riveli priva di riscontro fattuale ed effettuata nella piena consapevolezza dell'insussistenza di una Violazione o di una non conformità o dell'estraneità del Segnalato alla stessa, dunque con dolo o colpa grave nella valutazione degli elementi di fatto, a fronte di accertamento anche con sentenza di primo grado.

"Segnalazione interna": la comunicazione scritta od orale delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interni istituiti dalla Società.

"Segnalazione esterna": la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato da ANAC ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 24/2023.

“Sistema sanzionatorio”: indica il sistema di sanzioni da applicarsi, da un lato, nei confronti di chi commetta Violazioni oggetto di Segnalazione, ove già non perseguibili disciplinarmente in applicazione alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (di seguito il “CCNL”) applicabile e/o ai regolamenti interni e/o del Modello 231 e, dall’altro, nei confronti di commetta Violazioni del Processo Interno.

“Violazione del Processo Interno”: violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione, commessa da chi adotti atti ritorsivi e/o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Soggetto Segnalante per motivi collegati, anche indirettamente, alla Segnalazione; da chi ostacoli e/o tenti di ostacolare la Segnalazione; da chi viola le misure a tutela della riservatezza; da chi effettui Segnalazioni che poi siano seguite, anche con sentenza di primo grado, dall’accertamento della responsabilità penale 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; da chi non abbia istituito canali di segnalazione o da chi non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni ovvero l'adozione di tali procedure non sia conforme alla normativa di settore o da chi non svolge attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

### **3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

La Segnalazione deve riguardare violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea e/o delle disposizioni procedurali e regolamentari e/o del Codice Etico del Gruppo LU-VE che ledono l’integrità di LU-VE o anche delle altre società del Gruppo, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Si precisa che le disposizioni del D. Lgs. n. 24/2023 e del presente Processo non si applicano:

- 1) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Soggetto Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.  
In simili casi è opportuno che il Soggetto Segnalante dichiari fin da subito il proprio interesse personale;
- 2) alle Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nella parte II dell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (sempre afferenti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, la sicurezza dei trasporti e la tutela dell’ambiente);
- 3) alle Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Il D.lgs. n. 24/2023 precisa, inoltre, che resta ferma l’applicazione delle disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all’ordine giudiziario.

Viene altresì specificato sempre dal citato decreto che restano ferme le disposizioni nazionali in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica ed è fatto salvo il diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

Fatti salvi i casi di esclusione sopra elencati, dunque, per violazioni, anche di natura omissiva, che ledono l'integrità della Società e che pertanto possono essere oggetto di Segnalazione si devono intendere:

- a) violazioni di disposizioni nazionali e di disposizioni europee che consistono in illeciti riguardanti i 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;
- b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati al punto a);
- c) violazioni di regole comportamentali e procedurali della Società interessata dalla Segnalazione e/o del Gruppo LU-VE e/o del Codice Etico del Gruppo LU-VE, da cui derivino violazioni di cui ai punti a) e b);
- d) violazioni di disposizioni nazionali che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione (*con riferimento alle seguenti attività: 1. Organizzazione della produzione e realizzazione del prodotto; 2. Progettazione, ricerca e sviluppo di prodotti; 3. Approvvigionamento di beni e servizi; 4. Approvvigionamento di beni e servizi per Operations; 5. Ricezione materiali e controllo di quantità e qualità degli stessi; 6. Vendita di beni e servizi; 7. Gestione della rete di vendita; 8. Gestione delle vendite: valutazione di affidabilità del cliente; 9. Acquisti di servizi di trasporto e gestione delle spedizioni; 10. Gestione degli adempimenti doganali; 11. Gestione dei rapporti infragruppo; 12. Selezione, assunzione e gestione del personale; 13. Gestione delle assunzioni obbligatorie; 14. Sistema premiante; 15. Acquisizione di finanziamenti/contributi pubblici; 16. Gestione della comunicazione aziendale e delle attività di marketing; 17. Operazioni sul capitale sociale ed operazioni di finanza straordinaria; 18. Pianificazione e gestione dei flussi finanziari; 19. Gestione della cassa contante; 20. Predisposizione di bilanci, relazioni e comunicazioni sociali; 21. Gestione degli adempimenti fiscali; 22. Gestione delle ispezioni/verifiche/accertamenti; 23. Rapporti con le Autorità Pubbliche funzionali all'ottenimento/rinnovo di autorizzazioni, concessioni e licenze anche in materia di ambiente e sicurezza; 24. Gestione dei procedimenti giudiziari e dei contenziosi; 25. Gestione crediti; 26. Gestione dei rapporti con gli organi sociali; 27. Gestione della comunicazione di informazioni privilegiate; 28. Gestione degli adempimenti e delle comunicazioni periodiche nei confronti delle Autorità di Vigilanza (Consob); 29. Concorrenza; 30. Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro; 31. Tutela dell'integrità fisica e morale e dei diritti dei lavoratori; 32. Gestione degli adempimenti ambientali; 33. Utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali).*

Il Processo si applica anche alle Segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate, ovvero siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Possono inoltre formare oggetto di Segnalazione attività illecite non ancora compiute, ma che il Soggetto Segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi.

In ogni caso, affinché il Soggetto Segnalante possa beneficiare del regime di protezione previsto dal D.lgs. n. 24/2023 e dal presente Processo, devono sussistere le seguenti condizioni:

- (i) che si tratti di un soggetto compreso nell'elenco dei destinatari di cui al paragrafo 3 della Procedura;
- (ii) che le informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate rientrino nell'ambito oggettivo previsto dal decreto D. lgs. n. 24/2023 e/o del presente Processo;
- (iii) che il Soggetto Segnalante al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni;
- (iv) che la Segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni o esterni previsti dal presente Processo;
- (v) che la divulgazione pubblica sia fatta alle condizioni previste dal D.lgs. n. 24/2023.

Si precisa che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della protezione del Soggetto Segnalante.

Tuttavia, esistono anche delle ipotesi in cui il Soggetto Segnalante può perde la protezione, ossia:

- quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Soggetto Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In tutti e due i casi al Soggetto Segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare, come disciplinata dal successivo sistema sanzionatorio. Ed inoltre, non è esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

Il D.lgs. n. 24/2023, di converso, prevede delle limitazioni della responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, nel caso in cui il Soggetto Segnalante riveli violazioni coperte dall'obbligo di segreto, nei limiti indicati dall'art. 1, comma 3, del D.lgs. n. 24/2023 (ossia in materia di: a. informazioni classificate; b. segreto professionale forense e medico; c. segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure nel caso in cui riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, nel caso in cui, al momento della rivelazione o diffusione, abbia fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni sia necessaria per svelare la Violazione e la Segnalazione.

Il Soggetto Segnalante, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici).

Inoltre, il Soggetto Segnalante – salvo che il fatto non costituisca reato – non incorre in alcuna responsabilità anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

#### **4. DESCRIZIONE DEL PROCESSO**

##### **4.1 Modalità di segnalazione**

I soggetti Destinatari della Procedura, che vengano a conoscenza di un comportamento tra quelli descritti nel presente Processo, possono effettuare, secondo le modalità indicate nel prosieguo, una Segnalazione tramite il Portale informatico reso disponibile all'indirizzo "<https://whistleblowing.luvegroup.com/it/>", presa preventiva visione ed accettazione dell'"Informativa Privacy" e del presente Processo.

Resta fatta salva la possibilità di inoltrare Segnalazioni

in forma orale tramite richiesta di incontro diretto inviando una mail all'indirizzo [odv@luvegroup.com](mailto:odv@luvegroup.com). Nell'ipotesi di invio con modalità diverse da quelle previste dai canali interni regolati dal presente Processo, sarà necessario indicare chiaramente che si tratta di una Segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e quindi beneficiare delle tutele previste dalla normativa applicabile.

Il Personale LU-VE e/o chiunque riceva, per posta esterna e/o interna, e-mail o fax, o qualsivoglia altra modalità, una Segnalazione, ha l'obbligo di comunicarla entro sette giorni dal suo ricevimento, tramite il Portale Informatico, al Soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Soggetto Segnalante, ove possibile; l'eventuale originale cartaceo della Segnalazione verrà trasmesso, su richiesta del Soggetto Competente, completo di eventuale documentazione di supporto.

Il ricevente non può trattenerne copia e deve astenersi dall'intraprendere iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una Violazione del Processo Interno e potrà comportare l'adozione delle opportune iniziative, anche di carattere disciplinare secondo la struttura del Sistema sanzionatorio previsto dal presente Processo.

##### **4.2 Riservatezza nella gestione della Segnalazione**

Nella gestione delle Segnalazioni, come già anticipato, è garantita la riservatezza del contenuto e della relativa documentazione e dell'identità del Soggetto Segnalante e/o della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del facilitatore.

L'identità del Soggetto Segnalante o qualsiasi altra informazione da cui si possa evincere, direttamente o indirettamente, l'identità dello stesso non sarà divulgata a soggetti diversi dai Soggetti Competenti e pertanto rimarrà riservata.

I destinatari della Segnalazione non potranno avere accesso all'identità del Soggetto Segnalante, ad eccezione del caso in cui il Soggetto Segnalante stesso non lo autorizzi espressamente e quando la rivelazione della identità del Soggetto Segnalante e delle informazioni di cui al precedente capoverso è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

In ogni caso, è dato avviso al Soggetto Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza potrà comportare l'adozione delle iniziative di volta in volta applicabili, ivi incluse quelle a carattere disciplinare.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono oggetto di trattamento e, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Occorre precisare che la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (es. il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). È inoltre preclusa per gli stessi anche la possibilità, laddove si ritenga che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

#### **4.3 Divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante**

È vietato altresì il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano una Segnalazione, una divulgazione pubblica e/o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, per motivi anche presumibilmente collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Gli atti ritorsivi o discriminatori sono nulli.

In particolare, i Soggetti Segnalanti o che hanno sporto denuncia o hanno effettuato divulgazione pubblica che siano state licenziate a causa della segnalazione o della denuncia hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Per le conseguenze specifiche connesse all'eventuale adozione di atti ritorsivi e/o discriminatori, diretti o indiretti, compiuti nei confronti del Soggetto Segnalante per motivi presumibilmente collegati, anche indirettamente, alla Segnalazione si rinvia al "Sistema sanzionatorio" riportato di seguito al paragrafo 5.

I Soggetti Segnalanti o che hanno sporto denuncia o hanno effettuato divulgazione pubblica possono rivolgersi, oltre che all'autorità giudiziaria o amministrativa al fine di ottenere protezione, anche all'ANAC per comunicare le ritorsioni che ritengono di avere subito, la quale informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Si precisa, anche, che ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.lgs. n. 24/2023, fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3, le misure di protezione di cui al capo III del citato decreto, si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Soggetto Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo od parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del Soggetto Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà del Soggetto Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Per poter sussistere la tutela dagli atti ritorsivi devono sussistere le seguenti condizioni:

- i) il Soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- ii) la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo quanto previsto dal Capo II del D. lgs. n. 24/2023;
- iii) è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le voci di corridoio. Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il Soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

#### **4.4 Soggetto Competente**

Il Soggetto Competente del Processo di valutazione delle Segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza di LU-VE S.p.A., ferme le responsabilità e le prerogative del Collegio Sindacale di LU-VE S.p.A. sulle Segnalazioni allo stesso indirizzate.

Le Segnalazioni che abbiano come protagonista uno dei componenti dell'OdV di LU-VE S.p.A. saranno indirizzate, nel caso di membro dell'OdV, agli altri membri dell'organismo.

#### **4.5 Registrazione**

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, sono registrate dall'OdV di LU-VE S.p.A. sul Portale nel Registro delle Segnalazioni nella sezione di competenza di LU-VE S.p.A., che costituisce il *database* riepilogativo dei dati essenziali delle Segnalazioni e della loro gestione ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

Successivamente alla registrazione, l'OdV di LU-VE S.p.A. analizza la Segnalazione, per limitare la trattazione alle sole Segnalazioni rientranti nel perimetro del presente Processo.

Per ciascuna Segnalazione è assegnato un Codice personale, che permette a ciascun Soggetto Segnalante di verificarne lo stato di lavorazione. Tale Codice sarà riportato anche sul Registro delle Segnalazioni nella sezione di competenza di LU-VE S.p.A..

Il Soggetto Competente una volta ricevuta la Segnalazione sul Portale rilascerà entro 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione l'avviso di ricevimento al Soggetto Segnalante.

Nel caso di Segnalazione orale (richiesta di incontro) verrà rilasciato entro sette giorni dalla Segnalazione l'avviso di ricevimento (solo ove il Soggetto Segnalante abbia fornito un indirizzo mail), unitamente ad un



Codice personale associato alla Segnalazione, che gli permetterà di monitorare lo stato della stessa sul Portale, inserendo il codice personale nell'apposito box presente nella pagina iniziale del Portale.

#### **4.6 Analisi preliminare della Segnalazione**

Il Soggetto Competente della Segnalazione valuta, in via preliminare, anche tramite eventuali analisi documentali, la presenza dei presupposti necessari all'avvio della successiva fase di istruttoria, disponendo l'archiviazione delle Segnalazioni generiche e prive di elementi informativi.

Se necessario, il Soggetto Competente può richiedere ulteriori chiarimenti e/o informazioni al Soggetto Segnalante, che quest'ultimo dovrà evadere nel termine di quindici (15) giorni di calendario dalla ricezione della richiesta.

Nel caso in cui il Soggetto Segnalante abbia effettuato la Segnalazione e abbia fornito un indirizzo e-mail, riceverà sull'indirizzo fornito la notifica della presenza della richiesta di chiarimenti e/o informazioni da parte del Soggetto competente.

Nell'ipotesi di mancato rilascio dell'indirizzo mail non sarà invece possibile inviare alcuna notifica ed il controllo sul Portale non potrà essere effettuato, salvo che per le Segnalazioni inoltrate tramite il Portale stesso, a cui sarà necessario collegarsi in ogni caso periodicamente per apprendere delle eventuali richieste di chiarimenti e/o informazioni.

Il Soggetto Competente, su base documentale e anche in considerazione degli esiti delle analisi preliminari svolte, valuta l'avvio della fase di istruttoria e l'inosservanza di norme e/o regolamenti e procedure aziendali.

Sono archiviate le Segnalazioni:

- generiche;
- palesemente infondate;
- contenenti fatti già oggetto in passato di specifiche attività di istruttoria e chiuse, ove dalle verifiche preliminari svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica;
- "circostanziate verificabili" per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche preliminari condotte, non emergano elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- "circostanziate non verificabili" per le quali, alla luce degli esiti delle verifiche preliminari, non è possibile, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, compiere ulteriori verifiche sulla veridicità e/o fondatezza della Segnalazione.

#### **4.7 Approfondimenti specifici**

##### **a. Obiettivi e caratteristiche dell'istruttoria**

L'obiettivo delle attività di istruttoria è di procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione del Soggetto Competente, a dare diligente seguito alla Segnalazione, attraverso accertamenti, analisi e valutazioni specifiche circa la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate, nonché di fornire eventuali

indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali eventualmente interessati.

L'istruttoria ha l'obiettivo di ricostruire, sulla base della documentazione e delle informazioni ufficiali, nonché di quelle rese disponibili, i processi gestionali e decisionali seguiti.

b. Esecuzione dell'istruttoria

Il Soggetto Competente cura lo svolgimento diligente dell'istruttoria anche acquisendo gli elementi informativi necessari ed avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni, assicurando la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo esemplificativo, a:

- dati e/o documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria;
- banche dati esterne;
- fonti aperte;
- evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali;
- ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti eventualmente informati dei fatti.

Al fine di acquisire elementi informativi, il Soggetto Competente ha facoltà di attivare audit c.d. "spot" sui fatti segnalati, di svolgere approfondimenti anche direttamente, tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Soggetto Segnalante (ove non anonimo), del Segnalato e/o di altri soggetti coinvolti, nonché richiedere ai citati soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti.

A conclusione dell'istruttoria, il Soggetto Competente predisponde una relazione che riporta: le attività svolte, i relativi esiti, nonché gli esiti di eventuali precedenti istruttorie svolte sui medesimi fatti e/o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione; un giudizio di ragionevole fondatezza o meno dei fatti segnalati con eventuali indicazioni in merito all'adozione di necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali eventualmente interessati dalla Segnalazione.

Qualora, all'esito dell'istruttoria, emerga che i fatti oggetto di accertamento possano assumere rilevanza sotto il profilo disciplinare o, in ogni caso, in cui vi siano profili giuslavoristici, le risultanze della relazione conclusiva contenente gli esiti delle attività possono essere portate anche all'attenzione del Responsabile della Direzione *Human Resources* di LU-VE S.p.A., per le valutazioni di competenza.

Analogamente, qualora dall'istruttoria emergano possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, le risultanze della stessa possono essere trasmesse alla Direzione Affari Legali e Societari del Gruppo LU-VE per le valutazioni di competenza.

Al termine dell'istruttoria, il Soggetto Competente delibera la chiusura della pratica evidenziando l'eventuale Violazione.

c. Monitoraggio delle azioni correttive

Se già durante la fase dell'istruttoria dovesse emergere la necessità di azioni correttive, sarà responsabilità delle aree aziendali oggetto di verifica definire un piano di azioni per la rimozione delle criticità rilevate.

L'OdV di LU-VE S.p.A. ne monitora, eventualmente con il supporto della Funzione *Internal Audit* del Gruppo LU-VE, lo stato di attuazione, fornendone informativa nella reportistica periodica di cui al successivo paragrafo.

d. Termine per l'esito della Segnalazione

Il Soggetto Competente fornirà l'esito della Segnalazione entro tre mesi a far data dall'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

#### **4.8 Informativa al Consiglio di Amministrazione**

Su base trimestrale, la Direzione *Human Resources* di LU-VE S.p.A. fornisce all'OdV di LU-VE S.p.A. un'informativa sui provvedimenti disciplinari assunti a seguito dell'istruttoria svolta sulle Segnalazioni.

Con cadenza semestrale, l'OdV di LU-VE S.p.A., inserisce nella propria relazione al CdA di LU-VE S.p.A. un'informativa di riepilogo del numero e della tipologia delle Segnalazioni pervenute e delle principali iniziative assunte relativamente ai processi di Segnalazione già giunti a conclusione.

#### **4.9 Conservazione della documentazione**

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati – anche nel contesto del Portale - nel rispetto del Regolamento 2016/679/UE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, l'OdV di LU-VE S.p.A., ove possibile, cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura - avvalendosi del Portale e delle sue funzionalità - l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

I supporti originali delle Segnalazioni pervenute in forma cartacea e/o attraverso la linea telefonica dedicata e/o attraverso la richiesta di audizione e/o altre modalità sono conservati dal Soggetto Competente, oltre che attraverso il caricamento sul Portale sull'apposita sezione competente, anche in apposito ambiente protetto.

## **5. SISTEMA SANZIONATORIO**

### **5.1 La funzione del Sistema sanzionatorio**

La definizione del presente sistema di sanzioni ha lo scopo di garantire l'effettività della Procedura generale di Segnalazione e del Processo interno di valutazione e favorire la tutela del Soggetto Segnalate, garantendo, allo stesso tempo, un clima di collaborazione trasparente e costruttivo, anche al fine di evitare strumentalizzazioni delle Segnalazioni che ne minerebbero la credibilità.

Nella specie, il Sistema sanzionatorio è rivolto nei confronti di tutti i soggetti che commettano specifiche Violazioni del Processo Interno.

In particolare, per quanto attiene il presente Processo, a mero titolo esemplificativo, costituisce Violazione del Processo interno sanzionabile:

- il comportamento che ostacoli o che abbia tentato di ostacolare la Segnalazione;
- la mancata comunicazione di una Segnalazione altrui di cui si sia venuti a conoscenza e/o l'adozione di iniziative autonome di analisi e/o approfondimento, anche attraverso la trattenuta della copia della Segnalazione;
- il comportamento ritorsivo e/o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del soggetto che effettui la Segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione medesima;
- le violazioni delle misure poste a tutela del Soggetto Segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione, nonché il non aver adottato procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero la loro non conformità;
- il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- l'accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità del Segnalante per i reati di diffamazione o 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.

Ogni comportamento in violazione delle previsioni di cui sopra, se accertato, costituisce:

- nel caso di dipendenti (inclusi i dirigenti), un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.;
- nel caso di Amministratori, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo Statuto;
- nel caso di Soggetti Terzi, possibile grave inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto.

Resta ferma la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a seguito dei suddetti comportamenti commessi in violazione del presente Processo.

Il presente Sistema sanzionatorio è suddiviso in sottoparagrafi, ognuno da riferire alla particolare categoria a cui appartiene il soggetto che ha commesso la violazione del processo interno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari tiene dunque conto delle particolarità derivanti dalla qualifica del soggetto nei cui confronti si procede.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari e/o contrattuali e/o risarcitorie prescinde dall'esito di eventuali procedimenti che possono sorgere a carico del soggetto Segnalato, in quanto il presente Processo Interno è volto a regolare il corretto processo di Segnalazione.

Nell'ipotesi in cui il soggetto che commetta una Violazione ai sensi del presente Processo Interno sia sottoposto al potere decisionale e di controllo di un diverso datore di lavoro, i profili disciplinari del comportamento saranno valutati da quest'ultimo, ove possibile, a fronte di apposita informativa da parte del Soggetto Competente.

È affidato all'OdV di LU-VE S.p.A. il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema sanzionatorio del Processo Interno, nonché di informare il Consiglio di Amministrazione di LU-VE S.p.A. affinché curi l'aggiornamento, la modifica e/o l'integrazione dello stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia della Procedura e del Processo.

## **5.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti**

Ferma restando, ove prevista, l'applicazione del CCNL vigente e/o dei regolamenti interni e/o del Modello 231 in relazione agli aspetti disciplinari delle Violazioni oggetto di Segnalazione poste in essere dai dipendenti, le specifiche Violazioni del Processo Interno costituiscono un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari sono irrogati nei riguardi dei lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo "Statuto dei Lavoratori") e del CCNL applicabile, nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, ove presenti.

Più precisamente, ai fini del presente Sistema sanzionatorio i provvedimenti disciplinari irrogabili, derivanti dal CCNL applicabile, possono consistere in:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
5. licenziamento con preavviso e senza preavviso.

Le Violazioni del Processo Interno saranno oggetto di sanzioni (dal richiamo verbale sino al licenziamento senza preavviso) commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta.

Qualora con un solo atto siano commesse più Violazioni del Processo Interno, punibili con provvedimenti di diversa intensità, si applica la sanzione più grave.

I provvedimenti disciplinari assunti alla luce del presente Sistema sanzionatorio saranno tenuti in considerazione anche ai fini della valutazione della recidiva nell'ipotesi di avvio di procedimenti disciplinari afferenti a condotte di diversa natura e viceversa.

Il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti non dirigenti, è il Responsabile HR di LU-VE S.p.A., il quale comminerà le sanzioni su eventuale Segnalazione dell'OdV di LU-VE S.p.A..

In ogni caso, l'OdV di LU-VE S.p.A. riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un dipendente, fin dal momento della contestazione disciplinare, ove prevista.

All'OdV di LU-VE S.p.A. viene data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari afferenti alle Violazioni sanzionabili.

### **5.3 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti**

Come noto, il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore ed il datore di lavoro.

Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società ma anche all'esterno, ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, ferma restando, ove prevista, l'applicazione del CCNL vigente e/o dei regolamenti interni e/o del Modello 231 in relazione agli aspetti disciplinari delle Violazioni oggetto di Segnalazione poste in essere dai dirigenti, nell'ipotesi di Violazione del Processo Interno, quale sanzione specifica, l'OdV di LU-VE S.p.A. potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

In particolare, il dirigente che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato Segnalazioni per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione stessa, è passibile di licenziamento.

Analoga sanzione è prevista per il dirigente per il quale sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale 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.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dirigenti è il rappresentante della Società individuato secondo il sistema delle procure aziendali.

Non può essere irrogata alcuna sanzione relativa agli argomenti di cui alla presente procedura ad un dirigente senza la preventiva comunicazione all'OdV di LU-VE S.p.A..

All'OdV di LU-VE S.p.A. è data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione dei procedimenti disciplinari.

### **5.4 Misure nei confronti degli Amministratori**

La Società valuta con estremo rigore le Violazioni oggetto di Segnalazione e le specifiche Violazioni del Processo Interno poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti, gli azionisti ed il pubblico.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Ferma restando, ove prevista, l'applicazione del CCNL vigente e/o dei regolamenti interni e/o del Modello 231 in relazione agli aspetti disciplinari delle Violazioni oggetto di Segnalazione poste in essere dagli amministratori, anche nell'ipotesi di specifiche Violazioni del Processo Interno da parte degli Amministratori, l'OdV di LU-VE S.p.A. informa tempestivamente e formalmente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di LU-VE S.p.A. i quali assumono tutte le opportune iniziative.

Inoltre, salva ogni altra azione a tutela della Società, è passibile di revoca del mandato l'Amministratore che compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi abbia effettuato Segnalazioni di violazioni per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione stessa.

Analoga sanzione è prevista per l'Amministratore per il quale sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale 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.

### **5.5 Sanzioni dei Soggetti Terzi**

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei soggetti Terzi sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotte infrante da annotarsi nell'albo fornitori o con altro strumento che ne tenga memoria per il futuro;
- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti, ove presenti, con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto;
- comunicazione al datore di lavoro sotto il cui potere decisionale è svolta l'attività lavorativa del soggetto terzo, ai fini dell'applicazione di eventuali provvedimenti disciplinari.

Nell'ipotesi di Violazioni oggetto di Segnalazione o di specifiche Violazioni del Processo Interno commesse da Soggetti terzi, l'OdV di LU-VE S.p.A. verifica che la Funzione referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora e con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito dalla Società a seguito di simili infrazioni.

Le sanzioni di cui al presente paragrafo sono adottabili anche nel caso in cui il Soggetto terzo sia un ex dipendente e/o una persona che sia venuta a conoscenza della violazione durante il processo di candidatura o in altre fasi precontrattuali.

## **6. CANALE ESTERNO E DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Fermo restando che i Soggetti Segnalanti sono invitati in virtù dei principi di trasparenza, lealtà, fiducia e collaborazione che caratterizzano il rapporto con la Società a ricorrere ad uno dei canali di segnalazione interna messi a disposizione da LU-VE, il Soggetto Segnalante, fatta eccezione per le Violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ex D. lgs. n. 231/01 di cui alla lettera d) di cui al paragrafo 3.1, può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 24/2023, ovvero:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto nell'articolo 4 del D.lgs. 24/2023;
- b) il Soggetto Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il Soggetto Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il Soggetto Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 24/2023, tramite i canali messi a disposizione da ANAC e secondo le modalità previste sul sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Inoltre, il Soggetto Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente Processo e dal D.lgs. n. 24/2023 se, al momento della divulgazione, ricorre una delle condizioni previste dall'art. 15 del D.lgs. n. 24/2023, ossia:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.



## RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231: *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*
- Regolamento (UE) n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali (c.d. GDPR)
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice della Privacy) e successive modifiche ed integrazioni, nonché le collegate disposizioni legislative
- Legge 30 novembre 2017, n. 179: *"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"*
- 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 e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio".*
- 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"*
- Codice Etico del Gruppo LU-VE