PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 luglio 2026

VERSIONE	DATA APPROVAZIONE	DESCRIZIONE INTERVENTO	PARAGRAFI MODIFICATI
0	*16/07/2026*	*Creazione*	*N.A.*
1			
2			
3			

INDICE

1. Obiettivi e normativa di riferimento 4
2. Oggetto della Procedura 5
3. Definizioni 6
4. Ruoli 10
5. Il "Gestore" del canale di segnalazione interna 12
6. Ambito di applicazione della Procedura 12
6.1 Soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione "whistleblowing" 13
6.2 Oggetto della segnalazione "whistleblowing" 14
6.3 Ammissibilità della segnalazione 15
6.4 Procedibilità della segnalazione 16
6.5 Segnalazioni "ordinarie" 16
6.6 Segnalazioni "anonime" 17
6.7 Informative al segnalante 18
7. Processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing 18
7.1 Canale di segnalazione interna 18
7.2 Invio della segnalazione 19
7.3 Segnalazioni presentate al di fuori della Piattaforma 20
7.4 Ricezione e analisi della segnalazione 21
7.4.A. Avviso di ricevimento/presa in carico 21
7.4.B. Conflitto d'interessi 21
7.4.C. Valutazione preliminare di ammissibilità e procedibilità 22
7.4.D. Istruttoria 23
7.4.E. Valutazione delle risultanze istruttorie e riscontro al segnalante 24
7.4.F. Segnalazione infondata 25
7.4.G. Segnalazione fondata 25
7.5 Report di segnalazione 25
7.6 Relazione annuale 26
7.7 Archiviazione e registro delle segnalazioni 26
8. Segnalazioni in "malafede" 26
9. Denuncia 27
10. Budget per la gestione del canale di segnalazione 27
11. Il Sistema disciplinare e sanzionatorio 27
11.1 Procedimento disciplinare e sanzionatorio 27
11.2 Sanzioni 28
12. Informazione e formazione sul canale di segnalazione interna e sul canale di segnalazione esterna (ANAC) 29
13. Diffusione e comunicazione della Procedura 30
14. Le garanzie del sistema interno di segnalazione: misure di protezione 30
14.1 La tutela della riservatezza 31
14.2 Il divieto di ritorsione 32
14.3 Limitazioni di responsabilità 33
15. Tutela dei dati personali 34
16. Sanzioni ANAC 36
17. Approvazione e revisione della Procedura 37

1. OBIETTIVI E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

LOCKER ITALIA S.P.A. (di seguito, la "**SOCIETÀ**" o più semplicemente "**LOCKER ITALIA**") promuove una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti quale elemento indispensabile ad un buon sistema di *corporate governance*. In tale ottica, la SOCIETÀ ritiene che un valido sistema interno per la trasmissione, ricezione e gestione della segnalazione di "**violazioni**" normative, secondo la definizione delineata nel paragrafo n. 3, rappresenti un importante strumento di prevenzione e di correzione, utile ad incrementare il proprio livello di trasparenza e rigore nel perseguimento dell'oggetto sociale anche sensibilizzando i propri Organi sociali e i dipendenti (apicali e sottoposti) – così come i collaboratori e i terzi che, a vario titolo, si interfacciano con la stessa – al rispetto della legalità.

In particolare, la SOCIETÀ favorisce e tutela il comportamento positivo di chi, venuto a conoscenza di una "violazione" normativa nell'ambito della propria attività lavorativa nei confronti o a favore di LOCKER ITALIA, decida di segnalare tali violazioni[1].

La SOCIETÀ riconosce quindi l'importanza di dotarsi di appositi **canali interni** che consentano la ricezione e la corretta gestione di segnalazioni di violazioni, in linea con quanto previsto – in particolare – dal D. Lgs. n. 24/2023 e dalla Direttiva (UE) 2019/1937 (di seguito la "**Normativa Whistleblowing**").

La presente Procedura è stata redatta in conformità alla normativa di settore rilevante di seguito riportata:

Normativa euro-unitaria:

- 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;
- Reg. (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, sulla protezione delle persone fisiche con riferimento al trattamento dei dati personali e sulla libera circolazione di tali dati, che abroga la Direttiva 95/46/CE.

Normativa nazionale:

- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (il "**Decreto Whistleblowing**");

[1] Deve ricordarsi che, rispetto al personale dipendente, l'obbligo di segnalare eventuali violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6 D. Lgs. n. 231/2001 rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 cod. civ.

- D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", come modificato dal Decreto *whistleblowing*;
- D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali".

2. OGGETTO DELLA PROCEDURA

Secondo quanto prescritto dal Decreto Whistleblowing, la presente Procedura intende regolare il **processo di trasmissione e di gestione** delle **segnalazioni** di **violazioni normative** secondo modalità atte a garantire in particolare: (a) la riservatezza – o finanche l'anonimato, laddove il segnalante stesso opti per tale soluzione – del segnalante e del segnalato, nonché della segnalazione medesima e del suo contenuto; (b) la protezione del segnalante e del segnalato da comportamenti ritorsivi[2].

Fuori dai casi di segnalazione effettuata in "malafede", la presentazione di una segnalazione nel rispetto della presente Procedura non può costituire di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro o contrattuale con la SOCIETÀ. La SOCIETÀ si impegna a tutelare da qualsiasi forma di intimidazione, discriminazione e ritorsione coloro che abbiano effettuato una segnalazione; nondimeno, le segnalazioni effettuate in "malafede" saranno soggette alle misure previste dal sistema disciplinare aziendale, fatta in ogni caso salva la possibilità per la SOCIETÀ e i diretti interessati di valutare le opportune azioni per la tutela delle proprie ragioni in ogni sede competente, anche penale.

Allo stesso tempo, la Procedura tutela le persone indicate come asseriti autori delle violazioni oggetto della segnalazione (o come soggetti comunque coinvolti dalla violazione stessa), garantendo a costoro il pieno esercizio del diritto di difesa.

Il processo di **segnalazione** disciplinato nella presente Procedura **non include** né **comunicazioni di carattere commerciale** (ad esempio, "**reclami**"), né le **contestazioni**, **rivendicazioni** o richieste legate ad un **interesse di carattere strettamente personale** del segnalante e relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con la SOCIETÀ.

In linea con la disciplina normativa di settore la presente Procedura delinea dunque:

- le definizioni adoperate;
- le funzioni aziendali coinvolte nella ricezione e gestione delle segnalazioni ("ruoli");
- i soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione whistleblowing (ambito "soggettivo");
- l'oggetto di una segnalazione whistleblowing e le relative condizioni (ambito "oggettivo");
- i requisiti di procedibilità ed ammissibilità della segnalazione;
- il canale per la trasmissione e la gestione della segnalazione;

[2] Secondo la definizione adottata al paragrafo n. 3.

- le misure di protezione a favore del segnalante.

3. DEFINIZIONI

ALTRI SOGGETTI MERITEVOLI DI PROTEZIONE	Persone fisiche o giuridiche legate al segnalante che potrebbero subire misure ritorsive in conseguenza della segnalazione, quali: (i) il facilitatore; (ii) i colleghi di lavoro del segnalante che, lavorando nel medesimo contesto lavorativo, abbiano con il segnalante un rapporto abituale e corrente; (iii) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che siano legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela (entro il quarto grado); (iv) gli enti di proprietà del segnalante o gli enti per i quali il segnalante lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A costoro si applicano le medesime misure di protezione previste per il segnalante e in particolare: *tutela della riservatezza, protezione dalle ritorsioni, limitazioni della responsabilità, misure di sostegno*.
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione.
CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	Il canale adottato dalla Società per la trasmissione e ricezione delle segnalazioni, costituito dalla piattaforma informatica "*whistlelink*" fornita da Whistleblowing Solutions AB. Si veda il paragrafo n. 7.3.
COMITATO *WHISTLEBLOWING*	Il Comitato istituito internamente dalla SOCIETÀ quale organismo preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni ai sensi della Normativa *whistleblowing*, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato assicura il corretto svolgimento della procedura, predisponendo apposito *report* per ciascuna segnalazione ricevuta; cura un apposito registro elettronico delle segnalazioni all'interno della Piattaforma e redige per il Consiglio di Amministrazione relazione annuale sul funzionamento del sistema *whistleblowing* adottato dalla SOCIETÀ, avente ad oggetto tutte le segnalazioni ricevute (opportunamente anonimizzate) nel periodo di riferimento e sugli esiti della relativa gestione.
COMITATO "SUPPLENTE"	Comitato composto da un Senior Legal Counsel della Funzione Legale della *mother company* POSTE ITALIANE e un Senior Legal Counsel della Funzione Legale e Compliance della *mother company* DHL, cui è attribuito il compito di gestire le singole segnalazioni per le quali l'intero Comitato Whistleblowing risulti in conflitto d'interessi.

CONTESTO LAVORATIVO	Le attività lavorative o professionali svolte a favore della SOCIETÀ nella esecuzione delle quali una persona acquisisce informazioni sulle "violazioni" e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.
FACILITATORE	La persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza prestata al segnalante deve essere mantenuta riservata.
GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	Persona fisica od ufficio cui spetta – ai sensi dell'art. 4 comma 2 D. Lgs. n. 24/2023 – la gestione del canale di segnalazione interna predisposto dalla SOCIETÀ. Nel dettaglio, la gestione del canale di segnalazione interna è stata affidata al Comitato Whistleblowing, rappresentato dall'Organismo di Vigilanza della SOCIETÀ. Il Comitato Whistleblowing, dunque, coincide con il "gestore del canale di segnalazione interna" ed è tenuto allo svolgimento delle attività previste dall'art. 5 Decreto Whistleblowing.
MISURE DI PROTEZIONE	Tutela della riservatezza, protezione dalle ritorsioni, limitazioni della responsabilità, misure di sostegno.
MISURE RITORSIVE (O "RITORSIONI")	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in virtù della segnalazione e che provoca – o può provocare – al segnalante o al segnalato, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. È dunque «misura ritorsiva» qualsiasi modifica peggiorativa delle condizioni lavorative o contrattuali che si ponga come conseguenza - ingiusta - dell'aver effettuato la segnalazione.
MODELLO ORGANIZZATIVO ("MOG")	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla SOCIETÀ ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001 che prevede la responsabilità amministrativa (da reato) degli enti.
"MOTHER COMPANY"	Soci di Locker Italia S.p.A., rispettivamente Poste Italiane S.p.A. e DHL eCommerce International Holdings B.V. (di seguito, "POSTE ITALIANE" e "DHL", complessivamente le "*mother companies*")
NORMATIVA PRIVACY	Il Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation* o GDPR), il D. Lgs. n. 196/2003 (c.d. "Codice Privacy") e i Provvedimenti del Garante per la Protezione dei Dati Personali ("Garante") e del Responsabile europeo per la protezione dei dati.

NORMATIVA *WHISTLEBLOWING*	Direttiva (UE) 2019/1937 e D. Lgs. n. 24/2023.
ORGANISMO DI VIGILANZA ("ODV")	L'Organismo di Vigilanza della SOCIETÀ previsto dall'art. 6 comma 1 lett. b) D. Lgs. n. 231/2001.
ORGANO AMMINISTRATIVO	Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ.
PIATTAFORMA	Piattaforma informatica denominata "*whistlelink*" e fornita da Whistleblowing Solutions AB adoperata come canale di segnalazione interna da Locker Italia; tale Piattaforma che consente di presentare segnalazioni scritte od orali, di monitorare lo stato della segnalazione e di interloquire in qualsiasi momento con il "gestore" del canale.
PERSONA COINVOLTA	Il soggetto, sia persona fisica che persona giuridica, menzionato nella segnalazione al quale è attribuita la responsabilità del fatto oggetto di segnalazione o che comunque risulterebbe implicato nella violazione segnalata.
SEGNALANTE *WHISTLEBLOWER*	La persona fisica o persona giuridica che presenta una segnalazione; laddove la segnalazione presenti i caratteri previsti dalla Normativa Whistleblowing, il segnalante sarebbe un "***whistleblower***". Soltanto i soggetti indicati al paragrafo n. 6.1 sono legittimati ad effettuare una segnalazione *whistleblowing*.
SEGNALATO	Il soggetto, sia persona fisica che persona giuridica, menzionato nella segnalazione al quale è attribuita la responsabilità dei fatti segnalati.
SEGNALAZIONE *WHISTLEBLOWING*	Ai fini della Normativa Whistleblowing, costituisce una "segnalazione" ogni comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle "violazioni", acquisite dal segnalante nell'ambito del proprio contesto lavorativo. La segnalazione può avere ad oggetto: **(i)** "**violazioni**" commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nelle SOCIETÀ; **(ii)** condotte volte ad occultare tali "**violazioni**". Soltanto la segnalazione che presenti tutti i caratteri – oggettivi e soggettivi – previsti dalla Normativa Whistleblowing può essere qualificata come "segnalazione whistleblowing" e godere delle protezioni previste dal

	Decreto Whistleblowing; in difetto, la segnalazione sarà considerata "ordinaria".
SEGNALAZIONE "ORDINARIA"	La segnalazione che non rientra nell'ambito oggettivo e soggettivo del Decreto Whistleblowing, in quanto tale priva dei requisiti della "segnalazione whistleblowing".
SEGNALAZIONE "IN MALAFEDE"	Segnalazione presentata – consapevolmente o con colpa grave – sulla base di informazioni e dati falsi o fuorvianti, o comunque connotata da gravi profili di erroneità, eventualmente diretta a danneggiare i soggetti segnalati o comunque ad arrecare un pregiudizio agli stessi. Si veda il paragrafo n. 8.
SOCIETÀ	LOCKER ITALIA S.p.A.
SOGGETTI "APICALI"	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa, ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) D. Lgs. n. 231/2001
SOGGETTI "SOTTOPOSTI"	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale" ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) D. Lgs. n. 231/2001
VIOLAZIONI	Comportamenti, atti od omissioni che – nel violare disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea – ledono l'interesse pubblico o l'integrità della SOCIETÀ secondo la definizione contenuta all'art. 2, comma 1 lett. a), Decreto Whistleblowing, e che possono consistere (tra l'altro) in: **a)** illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; **b)** reati "presupposto" richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6 D. Lgs. n. 231/2001; **c)** violazioni degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai settori degli appalti pubblici, dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, della tutela dell'ambiente, della sicurezza e conformità dei prodotti, della sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, della salute pubblica, della protezione dei consumatori, della tutela della vita privata e protezione dei dati personali, della sicurezza dei trasporti, della

	sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; **d)** atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea; **e)** violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato; **f)** violazioni delle norme in materia di imposta sulle società; **g)** violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea (c.d. sanzioni UE adottate ai sensi degli artt. 29 TUE e 215 TFUE) di cui al capo I-bis titolo I libro II del Codice penale e all'art. 12, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 286/1998. Possono essere oggetto di segnalazione, purché idonei a recare un danno o un pregiudizio economico, patrimoniale o non patrimoniale (ad es., reputazionale) alla SOCIETÀ: **i.** le condotte commissive o anche solo omissive; **ii.** l'istigazione a commettere una violazione (sotto forma di richiesta, consiglio, minaccia etc.)

È opportuno sottolineare sin da subito che con il termine "**whistleblowing**", dunque, si intende la **segnalazione** che presenti tutti i requisiti – oggettivi e soggettivi – previsti dal Decreto Whistleblowing. In difetto di tali requisiti, si tratterà di una segnalazione "ordinaria", come tale soggetta alla disciplina dettata dal paragrafo n. 6.5.

4. RUOLI

Il **Consiglio di Amministrazione**, quale organo di indirizzo e supervisione strategica:

1. definisce e approva la presente Procedura, la quale deve riportare i contenuti minimi di cui al Decreto Whistleblowing e descrivere, tra l'altro, le modalità e i canali di comunicazione che i soggetti potenziali segnalanti possono utilizzare, nonché il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione con l'indicazione, ad esempio, dei tempi e delle fasi di svolgimento del procedimento, dei soggetti coinvolti nello stesso, dei loro ruoli e responsabilità;
2. nomina il "Comitato Whistleblowing" quale gestore del canale di segnalazione interna ai sensi dell'art. 4, comma 2, Decreto Whistleblowing;
3. riceve la relazione annuale redatta dal Comitato Whistleblowing sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni sulle segnalazioni ricevute (opportunamente anonimizzate) e sugli esiti della relativa gestione;
4. delibera l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori in seguito agli esiti della presente procedura, laddove di sua competenza;
5. laddove di sua competenza, approva le modifiche dei processi aziendali e del sistema di controllo interno finalizzate – da un lato – ad evitare il ripetersi di situazioni come quella oggetto di segnalazione (**prevenzione**) oppure – dall'altro

– a ridurne l'impatto economico o reputazionale (**mitigazione**) delle violazioni, con interventi la cui individuazione, proposta, approvazione e implementazione può coprire un arco temporale più ampio di quello relativo alla gestione della segnalazione.

L'**Amministratore Delegato**, quale organo delegato:

1. riceve i *report* di segnalazione redatti dal Comitato Whistleblowing, con indicazione delle valutazioni formulate, delle attività compiute e del relativo esito, salvo che non versi in condizione di conflitto d'interessi;
2. delibera l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori in seguito al procedimento disciplinare/sanzionatorio svolto – eventualmente – sulla base degli esiti della presente Procedura, laddove di sua competenza e secondo quanto previsto dal sistema di deleghe della SOCIETÀ (ad es., se del caso di concerto con il HR Manager).

Il **Comitato Whistleblowing**:

1. è il gestore del canale di segnalazione interna ai sensi dell'art. 4, comma 2, Decreto Whistleblowing;
2. assicura il corretto svolgimento del processo di gestione delle segnalazioni di cui alla presente Procedura;
3. per ciascuna segnalazione gestisce le fasi di **ricezione** e di **valutazione preliminare** di ammissibilità e procedibilità (cfr. paragrafi n. 6.3, n. 6.4 e n. 7.4.C); laddove si tratti di segnalazione "whistleblowing", il Comitato procede anche all'**esame nel merito** (c.d. "istruttoria"), al **riscontro** al segnalante e alla **reportistica** agli Organi sociali e alle funzioni aziendali competenti dei relativi esiti;
4. redige apposito ***report*** per ciascuna segnalazione ricevuta, con indicazione delle valutazioni effettuate e attività compiute nonché del relativo esito, da trasmettere ai competenti Organi e funzioni della SOCIETÀ, nel rispetto dei profili di riservatezza della segnalazione e della protezione dei dati personali, secondo quanto indicato nei successivi **paragrafi** nn. **7.4.C.**, **7.4.F.** e **7.4.G**.
5. laddove la segnalazione risulti non solo **fondata** ma anche **di particolare gravità**, il *report* è trasmesso anche al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea, nel rispetto dei profili di riservatezza della segnalazione e della protezione dei dati personali;
6. si avvale della collaborazione delle altre funzioni aziendali e degli Organi di controllo della SOCIETÀ, nonché eventualmente di consulenti esterni e delle funzioni aziendali delle *mother companies*, per la corretta gestione del canale di segnalazione interna, nel rispetto dei profili di massima riservatezza e confidenzialità della segnalazione;
7. redige, nel rispetto dei profili di riservatezza e della protezione dei dati personali, una **relazione annuale** per il Consiglio di Amministrazione sul corretto funzionamento del canale di segnalazione interna, contenente le informazioni e i

dati (anonimizzati nel rispetto dei requisiti di riservatezza) sulle segnalazioni ricevute e gestite, l'indicazione degli esiti della gestione e delle relative motivazioni. La relazione deve indicare le **criticità** interne eventualmente riscontrate ("gap");

8. cura la corretta conservazione e archiviazione di tutta la documentazione relativa alle segnalazioni all'interno della Piattaforma, se del caso mediante apposito registro elettronico delle segnalazioni.

Il **Comitato Supplente**, composto un Senior Legal Counsel della Funzione Legale della *mother company* POSTE ITALIANE e un Senior Legal Counsel della Funzione Legale e Compliance della *mother company* DHL, è deputato a gestire la singola segnalazione nei casi di conflitto d'interesse dell'intero Comitato Whistleblowing.

La gestione delle segnalazioni "ordinarie" spetta, invece, al HR Manager di concerto con il Responsabile Amministrativo oppure, se di rilievo ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza della Società.

5. IL "GESTORE" DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, Decreto Whistleblowing, la SOCIETÀ ha conferito al proprio Organismo di Vigilanza (OdV) l'incarico di **gestore del canale di segnalazione interna**, il quale risulta quindi svolgere anche le funzioni del **Comitato Whistleblowing**, in quanto dotato dei requisiti richiesti dal Decreto Whistleblowing in tema di autonomia, indipendenza, professionalità e formazione.

Il Comitato Whistleblowing gestirà il canale di segnalazione interna assicurando la massima riservatezza dei dati e delle informazioni apprese nell'esercizio della funzione. Qualora necessario, sarà cura del Comitato procedere alla predisposizione di un **Regolamento interno** per disciplinare le modalità di funzionamento dello stesso ad integrazione di quanto previsto nella presente Procedura.

6. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura delinea nel dettaglio le modalità di **trasmissione** alla SOCIETÀ – e la successiva **gestione** da parte della SOCIETÀ stessa – di **segnalazioni** di violazioni normative. In particolare, le segnalazioni possono essere "**whistleblowing**" (cfr. paragrafo n. 6.4), laddove presentino tutti i requisiti oggettivi e soggettivi delineati dal Decreto Whistleblowing, oppure "**ordinarie**" (cfr. paragrafo n. 6.5 e paragrafo n. 7.4.C)[3], in difetto di tali requisiti.

Viceversa, **non costituiscono "segnalazioni"**, e dunque sono **al di fuori** dell'ambito della presente Procedura, le **rivendicazioni**, **contestazioni** o **richieste** attinenti esclusivamente al rapporto individuale di lavoro con la SOCIETÀ e legate ad un interesse

[3] Secondo quanto indicato nelle Linee Guida ANAC (luglio 2023) e nella Guida Operativa di Confindustria (maggio 2026), sarebbero ad es. escluse dalla disciplina "*whistleblowing*" le segnalazioni «*legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato)*».

di carattere personale del segnalante (ad es., richieste o vertenze di lavoro e/o sindacali, incomprensioni o "dissapori" interpersonali tra colleghi). Queste ultime potranno essere comunicate e discusse direttamente con le competenti funzioni aziendali (segnatamente, **HR Manager**), che adotteranno gli adeguati provvedimenti o azioni dopo aver realizzato – se del caso – le opportune verifiche.

Allo stesso modo, **non costituiscono "segnalazioni" le comunicazioni di carattere commerciale** (ad es., "**reclami**"), **le quali non sono oggetto della presente Procedura** e andranno indirizzate agli Uffici competenti (segnatamente, il Customer Support) mediante messaggio di posta elettronica.

In caso di "**rivendicazione**"/**contestazione** o di **reclamo** inoltrato mediante la Piattaforma, il Comitato Whistleblowing, dopo aver dato avviso di ricevimento, procederà all'**archiviazione** dandone avviso motivato al segnalante e provvederà ad inoltrare la stessa alle funzioni aziendali competenti (segnatamente, HR Manager o Customer Support).

6.1 Soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione "whistleblowing"

Ai sensi della Normativa Whistleblowing[4], i soggetti che possono effettuare una segnalazione *whistleblowing* sono:

i. lavoratori subordinati ex art. 2094 cod. civ.;
ii. i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D. Lgs. n. 81/2015[5];
iii. i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis D.L. 50/2017[6];
iv. i lavoratori e i collaboratori che svolgono la propria attività per i fornitori;
v. i lavoratori e i collaboratori che svolgono la propria attività per appaltatori e subappaltatori;
vi. i lavoratori autonomi titolari di un rapporto di collaborazione ex art. 409 cod. proc. civ.[7];
vii. i lavoratori autonomi titolari di un rapporto di collaborazione ex art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015[8];
viii. i liberi professionisti ed i consulenti esterni;
ix. gli stagisti e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
x. i componenti del Consiglio di Amministrazione;
xi. i componenti del Collegio Sindacale;

[4] Cfr., in particolare, art. 3 del D. Lgs. n. 24/2023.

[5] Quali i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio.

[6] Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali.

[7] Ad es., rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale.

[8] Ad es., i prestatori di lavoro coordinato e continuativo (cd. parasubordinato).

xii. i Soci di LOCKER ITALIA;

xiii. l'intero personale, apicale e/o sottoposto, di LOCKER ITALIA;

xiv. qualsiasi altro soggetto con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in seno alla SOCIETÀ.

I segnalanti, così individuati, saranno tutelati dalla SOCIETÀ mediante apposite **misure di protezione**[9], nel rispetto dell'obbligo di **riservatezza**[10], della normativa in tema di trattamento dei **dati personali**[11], del **divieto di ritorsione**[12] e delle **limitazioni della responsabilità**[13], ove ne ricorrano le condizioni previste dalla Normativa Whistleblowing.

In ipotesi di segnalazione "whistleblowing", le medesime misure di protezione e tutela previste per il *whistleblower* si applicano anche agli "**altri soggetti meritevoli di protezione**", in quanto anch'essi potenzialmente esposti a ritorsioni in virtù della segnalazione, quali:

a) "facilitatori";

b) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) enti di proprietà della persona segnalante o per i quali il segnalante lavora;

d) enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante;

e) colleghi di lavoro del segnalante, appartenenti al suo stesso contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

La segnalazione *whistleblowing* può essere effettuata:

1. quando il rapporto giuridico con la SOCIETÀ è in corso;

2. durante l'eventuale periodo di prova;

3. quando il rapporto giuridico con la SOCIETÀ non è ancora iniziato, ma le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

4. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico con la SOCIETÀ, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso (pensionamento, dimissioni, licenziamento etc.).

6.2 Oggetto della segnalazione "whistleblowing"

La Normativa Whistleblowing disciplina la protezione delle persone che segnalano una "**violazione**", secondo la definizione richiamata al paragrafo n. 3, di cui siano venute a conoscenza **nel proprio contesto lavorativo**, suscettibili di ledere **l'interesse**

[9] Di cui al Capo III del D. Lgs. n. 24/2023.

[10] Art. 12 D. Lgs. n. 24/2023.

[11] Art. 13 D. lgs. n. 24/2023.

[12] Art. 17 D. Lgs. n. 24/2023.

[13] Art. 20 D. Lgs. n. 24/2023.

pubblico o **l'integrità** della SOCIETÀ. Le violazioni possono consistere in comportamenti, atti od omissioni.

In particolare, nel contesto aziendale di Locker Italia può essere oggetto di segnalazione interna la commissione di reati "presupposto" richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della SOCIETÀ *ex* art. 6 D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. "Modello Organizzativo" o "MOG"); ancorché formalmente oggetto di documento separato, il Codice Etico della SOCIETÀ costituisce parte integrante del Modello Organizzativo, sicché anche la violazione dei princìpi in esso compendiati potrà essere oggetto di segnalazione.

Si ribadisce che le comunicazioni di natura "commerciale" (ad es., **reclami**) non costituiscono "segnalazioni" e quindi non sono oggetto della presente Procedura.

6.3 Ammissibilità della segnalazione

Le segnalazioni devono essere **puntuali** e, per quanto possibile, **circostanziate**, in modo da consentire l'inquadramento dell'oggetto delle stesse nonché l'individuazione dei soggetti coinvolti[14], e dunque una corretta comprensione dei fatti segnalati. Di conseguenza, è necessario fornire una descrizione **dettagliata** della violazione indicandone tutti gli estremi conosciuti (sempreché **rilevanti** ai fini della segnalazione stessa), quali ad es.:

a) il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto;

b) le modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza del fatto;

c) le generalità del "segnalato" oppure altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati ed i soggetti eventualmente coinvolti[15].

Ove possibile, è utile fornire anche **documentazione** a sostegno della segnalazione, nonché indicare i **soggetti** che possano fornire un contributo conoscitivo sui fatti segnalati. Al tempo stesso, non deve essere fornita alcuna informazione o notizia **inconferente**, **ultronea** ed **esorbitante** rispetto all'oggetto della segnalazione; si raccomanda, quindi, di fornire solo le informazioni **necessarie** o **utili** alla trattazione della segnalazione, evitando - quindi – di fornire dati superflui e non correlati alla

[14] Per effettuare la segnalazione, non è strettamente necessario che il segnalante disponga di prove della violazione; tuttavia, deve disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio. In ogni caso, il segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione utile che possa provare i fatti oggetto della segnalazione, astenendosi tuttavia dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

[15] In altri termini, la segnalazione deve avere un grado di completezza ed esaustività più ampio possibile. Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili, rilevanti e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali: (i) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione; (ii) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione; (iii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività); (iv) gli eventuali documenti a supporto della segnalazione; (v) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione; (vi) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

segnalazione.

Fermo quanto precede, il Comitato Whistleblowing potrà comunque richiedere integrazioni e chiarimenti al segnalante attraverso la Piattaforma.

Le segnalazioni **generiche**, e cioè prive di elementi sufficienti a consentire la comprensione dei fatti, sono **inammissibili**; allo stesso modo, sono inammissibili le segnalazioni di cui non è possibile comprendere il contenuto (ad es., corredate da documentazione non appropriata o inconferente) e le segnalazioni **manifestamente infondate**, nonché le segnalazioni aventi ad oggetto meri "**sospetti**" **generici** e privi di concretezza, **supposizioni**, **illazioni** o "**voci di corridoio**"[16]. Tutte le segnalazioni **inammissibili** saranno **archiviate**[17] secondo quanto previsto al paragrafo n. 7.4.C.

6.4 Procedibilità della segnalazione

Per essere trattate come "*whistleblowing*", le segnalazioni devono superare un ulteriore vaglio di **procedibilità**, in cui la SOCIETÀ (ossia il Comitato Whistleblowing) verifica la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi richiesti dalla Normativa Whistleblowing.

La segnalazione sarà ritenuta **improcedibile** come "whistleblowing" qualora non rientri nell'ambito oggettivo o soggettivo di applicazione indicati nella presente procedura (cfr. paragrafi n. 6.1 e n. 6.2). Ai fini della procedibilità come "whistleblowing", pertanto, della segnalazione:

1. l'interesse personale del segnalante deve quantomeno concorrere con l'interesse della SOCIETÀ alla tutela della propria integrità;
2. deve sussistere un legame giuridico qualificato con LOCKER ITALIA, tale per cui la conoscenza della violazione deve essere avvenuta nell'ambito di un rapporto di lavoro o professionale con la SOCIETÀ secondo quanto delineato al paragrafo n. 6.1.

Le segnalazioni che difettino di tali requisiti saranno ritenute segnalazioni "**ordinarie**" e improcedibili come "whistleblowing", con gli effetti di cui al paragrafo n. 6.5.

6.5 Segnalazioni "ordinarie"

La segnalazione priva dei requisiti oggettivi e soggettivi previsti dal Decreto Whistleblowing sarà qualificata come "**ordinaria**" (e dunque **improcedibile** come "whistleblowing"), sicché non potranno trovare applicazione tutte le disposizioni e le tutele previste dal Decreto Whistleblowing[18]. Nondimeno, anche alla gestione delle segnalazioni ordinarie si applicano, ove compatibili, le disposizioni della presente Procedura.

La segnalazione "ordinaria" è rimessa all'attenzione delle funzioni e agli organi aziendali competenti (segnatamente, HR Manager e Responsabile Amministrativo oppure,

[16] L'art. 2, comma 1 lett. b), D. Lgs. n. 24/2023 indica espressamente che, ai fini della segnalazione, i sospetti devono essere quantomeno "**fondati**" e quindi basati su "**elementi concreti**".

[17] La SOCIETÀ garantisce la tracciabilità di tutte le segnalazioni ricevute e, in particolare, delle motivazioni sottese all'archiviazione o comunque all'esito della medesima.

[18] Ad es., le limitazioni di responsabilità ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. n. 24/2023.

laddove la segnalazione stessa presenti rilevanza ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, Organismo di Vigilanza della SOCIETÀ), i quali provvederanno a gestirla sempre attraverso la Piattaforma, effettuando gli opportuni accertamenti sui fatti segnalati, fornendo riscontro al segnalante e informando gli Organi sociali. In particolare, delle attività compiute e degli esiti delle verifiche effettuate dovrà essere poi informato – mediante apposito *report* – l'Amministratore Delegato (o il Presidente del C.d.A. in caso di conflitto d'interessi di questi); nei casi di segnalazione **fondata** di **particolare gravità**, è informato anche il Consiglio di Amministrazione nonché l'Assemblea.

Si precisa che:

a) le **tempistiche** previste dal Decreto Whistleblowing e richiamate nella presente Procedura (ad es., 3 mesi per fornire riscontro al segnalante) non si applicano alla gestione delle segnalazioni "ordinarie", dovendo essere rispettate solo con riguardo alle segnalazioni "whistleblowing". Viceversa, deve sempre essere rispettato il termine di 7 (sette) giorni per l'avviso di ricevimento al segnalante, a prescindere dalla natura "ordinaria" o "whistleblowing" della segnalazione;

b) nella gestione di segnalazioni "ordinarie" l'**identità del segnalante** potrà essere rivelata anche senza il consenso di questi, laddove risulti strettamente necessario per l'istruttoria o per il procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa delle persone incolpate e/o coinvolte nella segnalazione, nonché per la tutela – in ogni sede competente – delle legittime ragioni della SOCIETÀ, del proprio personale (apicale o sottoposto), degli Organi sociali e/o di terzi in caso di segnalazioni effettuate in "malafede". In ogni caso, la SOCIETÀ adotta tutte le misure più opportune per garantire la **riservatezza** anche alle segnalazioni "ordinarie";

c) la SOCIETÀ estende anche alle segnalazioni "ordinarie" il divieto di **misure ritorsive;**

d) per le segnalazioni "ordinarie" non potrà trovare applicazione la "**limitazione della responsabilità**" in relazione ad alcune ipotesi di reato[19];

e) rispetto alle segnalazioni "ordinarie" non è prevista la potestà **sanzionatoria** di **ANAC**[20];

f) anche per le segnalazioni "ordinarie" effettuate in "malafede" la SOCIETÀ si riserva di attivare il proprio sistema disciplinare e di intraprendere ogni più opportuna iniziativa – anche in sede giudiziaria – a tutela delle proprie ragioni.

6.6 Segnalazioni "anonime"

Le **segnalazioni anonime**, ove debitamente circostanziate, saranno trattate:

a) come "segnalazioni whistleblowing", laddove presentino quantomeno i requisiti oggettivi richiamati dal Decreto Whistleblowing (di competenza, quindi, del Comitato Whistleblowing);

[19] Cfr. art. 20 D. Lgs. n. 24/2023.

[20] Cfr. art. 21 D. Lgs. n. 24/2023.

oppure

b) come "segnalazioni ordinarie" (di competenza delle funzioni e degli Organi della SOCIETÀ indicati al precedente paragrafo n. 6.5).

Il canale di segnalazione interna adottato da LOCKER ITALIA per la gestione delle segnalazioni garantisce al segnalante anche l'anonimato, laddove questi scelga tale modalità, consentendo comunque a quest'ultimo di mantenere l'interlocuzione con la SOCIETÀ.

Tuttavia, in caso di segnalazioni anonime la SOCIETÀ non è obiettivamente in grado di garantire al segnalante lo stesso livello di tutela assicurato per le segnalazioni nominative[21], sicché il segnalante anonimo non potrà usufruire appieno delle misure di protezione di cui agli artt. 16 e ss. Decreto Whistleblowing; solo nel caso in cui il segnalante anonimo sia successivamente identificato – e la segnalazione rispetti tutti i requisiti oggettivi e soggettivi previsti dal Decreto Whistleblowing – potrà usufruire delle **tutele** previste dalla disciplina normativa in parola e, in particolare, delle **misure di protezione** (cfr. paragrafo 14).

La SOCIETÀ si riserva la facoltà di non dare seguito alle **segnalazioni anonime non circostanziate** o comunque prive dei requisiti di **ammissibilità** di cui al paragrafo n. 6.3, che verranno quindi **archiviate**[22].

6.7 Informative al segnalante

Prima dell'inoltro della segnalazione, oltre all'informativa in materia di protezione dei dati personali, il segnalante è informato che, al verificarsi di determinate condizioni[23], potrebbe essere necessario – per la prosecuzione degli approfondimenti istruttori e/o per la completa celebrazione del procedimento disciplinare – avere il suo consenso a rivelare la propria identità.

Infine, prima dell'invio della segnalazione il segnalante è informato che la segnalazione, qualora avesse ad oggetto illeciti rilevanti sotto il profilo penale o erariale, potrebbe essere trasmessa anche all'Autorità giudiziaria, ordinaria e contabile.

7. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

7.1 Canale di segnalazione interna

LOCKER ITALIA ha istituito un apposito **canale interno** per la ricezione e la gestione delle segnalazioni, rappresentato da una **piattaforma informatica** in *cloud* denominata "***whistlelink***" e prodotta da Whistleblowing Solutions AB, fornitore certificato (ISO

[21] Posto che il sistema di protezione contemplato dal medesimo D. Lgs. n. 24/2023 – e dunque la tutela della riservatezza (art. 12), la protezione dalle ritorsioni (art. 17), le misure di sostegno (art. 18) e le limitazioni della responsabilità (art. 20) – richiede implicitamente che sia nota l'identità del segnalante.

[22] A tal fine, una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare gli approfondimenti interni (ad es., l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, le società/divisioni interessate, le persone/unità coinvolte etc.).

[23] Ad es., la conoscenza dell'identità della persona segnalante risulti indispensabile per la difesa del soggetto segnalato come autore della violazione nel procedimento disciplinare.

27001) e specializzato nella progettazione e sviluppo di software informatici per la gestione delle segnalazioni (di seguito, il "Fornitore"); tale canale è in grado di garantire, anche tramite il ricorso alla **crittografia**, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della/e persona/e coinvolta/e e degli altri soggetti comunque menzionati nella segnalazione (ad es., potenziali testimoni), nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata, secondo quanto richiesto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing (di seguito, la "**Piattaforma"**).

La Piattaforma opera in "*cloud*" su appositi *server* dedicati, diversi da quelli della SOCIETÀ, dislocati all'interno dell'Unione Europea e protetti dalle più avanzate misure informatiche di protezione; il Fornitore garantisce la sicurezza – anche fisica – dei relativi *server*. Inoltre, il Fornitore garantisce la piena conformità della Piattaforma alle disposizioni del D. Lgs. n. 24/2023 e del Regolamento UE 2016/679 (GDPR): in particolare, il produttore assicura di aver adottato di diverse misure per proteggere le informazioni presenti sulla piattaforma, e in particolare: (i) crittografia dei dati dei casi in transito e a riposo; (ii) autenticazione sicura a più fattori; (iii) registri delle azioni e dei dati; (iv) rigoroso controllo dell'accesso degli utenti; (v) test di penetrazione esterni; (vi) ridondanza dei dati.

Dal versante del gestore del canale (c.d. "back-end") la Piattaforma prevede l'accesso con autenticazione a più fattori, previa registrazione, e soltanto il Comitato Whistleblowing è in possesso delle relative credenziali di accesso. Una volta attivato il canale, nessun soggetto che non sia stato specificamente abilitato dal Comitato Whistleblowing può avere accesso alla Piattaforma e, in tal caso, il Comitato Whistleblowing adotta tutte le cautele necessarie affinché sia assicurata la piena riservatezza dei dati ivi contenuti (ad es., mediante anonimizzazione); peraltro, l'accesso di soggetti diversi dal Comitato Whistleblowing è consentito sempre previa autenticazione a più fattori e questi ultimi avranno visibilità soltanto sulle singole segnalazioni individuate dal Comitato Whistleblowing. In particolare, il Comitato Whistleblowing accredita in Piattaforma il HR Manager, il Responsabile Amministrativo o l'Organismo di Vigilanza per la gestione delle segnalazioni "ordinarie".

Dal lato del segnalante, invece, la Piattaforma è facilmente accessibile da qualsiasi *device* mediante semplice connessione ad *internet*, non essendo necessaria alcuna registrazione né installazione; il segnalante è guidato progressivamente dalla Piattaforma nella realizzazione della segnalazione. Una volta inviata correttamente la segnalazione, la Piattaforma genera – in via automatica e casuale – un "numero del caso" e un "codice di verifica" che individua in maniera univoca la segnalazione stessa.

7.2 Invio della segnalazione

Chiunque intenda effettuare una segnalazione può accedere alla **Piattaforma** adottata dalla SOCIETÀ mediante connessione al sito *web* **https://lockeritalia.whistlelink.com/** oppure attraverso apposita sezione all'interno del sito *internet* della Società **https://lockeritalia.com/**.

All'interno della Piattaforma, il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verrà richiesto, al fine di circostanziare al meglio la stessa, di compilare una serie di **moduli**.

Ancorché non sia possibile effettuare un tracciamento dei *log*, per garantire maggiormente la riservatezza del segnalante si suggerisce comunque di accedere alla Piattaforma utilizzando un pc o comunque un *device* diverso da quello aziendale.

La Piattaforma consente di presentare la segnalazione con diverse **modalità**:

a) **segnalazione scritta**, mediante compilazione di appositi moduli ivi resi disponibili; la segnalazione scritta può essere effettuata anche in forma anonima, con le conseguenze di cui al paragrafo n. 6.6;

b) **segnalazione orale**, mediante sistema di messaggistica vocale con registrazione immediata e distorsione del timbro vocale per garantire – eventualmente – l'anonimato salvo che il segnalante non voglia fornire i propri dati nella sezione "altre informazioni"; è possibile ascoltare nuovamente la registrazione vocale prima dell'invio.

Come ulteriore alternativa, è facoltà del segnalante richiedere, tanto nella sezione relativa alla segnalazione scritta quanto in quella relativa alla segnalazione orale **un incontro diretto** con il Comitato Whistleblowing quale gestore del canale di segnalazione interna; in tal caso, previo consenso del segnalante l'incontro sarà oggetto di **fonoregistrazione** e **verbalizzazione** e il verbale sarà sottoposto al segnalante per verifica, rettifica o conferma del contenuto; quest'ultimo dovrà apporvi la propria sottoscrizione[24] e il verbale così redatto sarà poi caricato sulla Piattaforma – assieme alla registrazione audio – a cura del Comitato Whistleblowing e costituirà la "segnalazione". Una copia del verbale è consegnata al segnalante.

Una volta inviata correttamente la segnalazione, la Piattaforma genera in modo automatico e casuale un "**numero del caso**" e un "**codice di verifica**" che identificano in modo univoco la segnalazione; inserendo il numero e il codice in un'altra apposita sezione della Piattaforma – "**Segui il tuo caso**" – il segnalante ha la possibilità di:

1. **monitorare** in qualsiasi momento lo stato della propria segnalazione;
2. **interloquire** in qualsiasi momento con il Comitato Whistleblowing.

È fortemente suggerito al segnalante di **conservare** e **custodire** sia il numero che il codice della segnalazione e di **controllare** spesso la Piattaforma (sezione "**Segui il tuo caso**") per rispondere ad eventuali domande o richieste di integrazione del Comitato Whistleblowing, nonché per ricevere aggiornamenti sullo stato della segnalazione. Si precisa che né la SOCIETÀ né il Fornitore hanno alcuna visibilità su questi dati (**numero** e **codice**) e non sono obiettivamente in grado di recuperarli. Soltanto il segnalante, dunque, è in possesso dei dati necessari per monitorare lo stato della sua segnalazione ; di conseguenza, in caso di **smarrimento** il segnalante non potrà più accedere alla segnalazione effettuata e dovrà, eventualmente, presentarne una nuova (alla quale verrà attribuito un nuovo codice e bisognerà indicare una nuova password).

7.3 Segnalazioni presentate al di fuori della Piattaforma

[24] Questa tipologia di segnalazioni viene raccolta nell'ambito di un incontro diretto, previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali; il Comitato Whistleblowing procede poi a caricare la segnalazione (ossia il verbale) all'interno della Piattaforma.

In caso di segnalazioni effettuate – erroneamente – con modalità diverse dall'utilizzo della Piattaforma, chi riceve la segnalazione deve immediatamente inoltrarla al Comitato Whistleblowing, se possibile evitando di apprenderne il contenuto (ad es., se presentata in busta chiusa); il Comitato Whistleblowing provvederà ad introdurre tempestivamente in Piattaforma anche le segnalazioni ricevute al di fuori della Piattaforma stessa (ad es., via e-mail).

In ogni caso, tutte le segnalazioni ricevute al di fuori della Piattaforma dovranno essere veicolate – entro 7 (sette) giorni dalla ricezione – all'interno della Piattaforma stessa, dandone contestuale notizia di tale trasmissione al segnalante, a patto che sia noto almeno un contatto: qualora la segnalazione sia pervenuta alla SOCIETÀ al di fuori della Piattaforma e in forma completamente anonima, LOCKER ITALIA non potrà garantire al segnalante un corretto aggiornamento sul prosieguo della segnalazione né un'efficace gestione della segnalazione stessa.

Una volta inoltrata la segnalazione in Piattaforma, entro i successivi 7 (sette) giorni il Comitato Whistleblowing è tenuto a fornire al segnalante, sempre tramite la Piattaforma, **avviso di ricevimento** della segnalazione. Al contempo, il Comitato fornisce al segnalante una **password temporanea** per accedere alla segnalazione creata in Piattaforma.

Chi abbia ricevuto una segnalazione al di fuori della Piattaforma è tenuto al massimo riserbo sulla segnalazione, in particolare sull'identità del segnalante, della persona coinvolta o delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché sull'oggetto e sul contenuto della segnalazione stessa. La SOCIETÀ si impegna a garantire la massima riservatezza e salvaguardia possibile ad ogni segnalazione ricevuta.

7.4 Ricezione e analisi della segnalazione

L'invio di una segnalazione comporta il dovere del Comitato Whistleblowing di:

1) **prendere in carico** la segnalazione, avvisando contestualmente il segnalante;
2) effettuare una **valutazione preliminare** di **ammissibilità** e **procedibilità** della segnalazione;
3) **dare seguito** alla segnalazione ammissibile e procedibile mediante apposita attività **istruttoria**. In caso di segnalazione "ordinaria" (dunque "improcedibile" come *whistleblowing*), la gestione della medesima spetterà all'Organismo di Vigilanza;
4) **dare riscontro** al segnalante sul seguito intrapreso a seguito della ricezione della segnalazione.

7.4.A. Avviso di ricevimento/presa in carico

Una volta correttamente presentata la segnalazione, entro 7 (sette) giorni il Comitato Whistleblowing avvisa il segnalante – sempre attraverso la Piattaforma – di aver ricevuto e **preso in carico** la segnalazione. Dalla data di avviso di ricezione decorre il termine di legge di 3 (tre) mesi per fornire riscontro al segnalante sul seguito che è stato dato alla segnalazione (cfr. paragrafo n. 7.4.E).

7.4.B. Conflitto d'interessi

Nel caso in cui la segnalazione individui uno dei componenti del Comitato Whistleblowing come "persona coinvolta" (soprattutto come "segnalato") o comunque come persona menzionata, l'attività di gestione sarà svolta dal Comitato con obbligatoria astensione del componente attinto da conflitto d'interessi.

I componenti del Comitato Whistleblowing devono dichiarare al Comitato l'eventuale ricorrenza di un interesse particolare, proprio o di terzi, attuale o potenziale e non necessariamente in conflitto, correlato alla segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio nella relativa gestione. In tal caso, il componente "interessato" deve anche astenersi dal prendere parte alla gestione della segnalazione.

In ogni caso, il Comitato assume tutte le misure necessarie per escludere il componente "interessato" dalla gestione della segnalazione in questione; in particolare, la Piattaforma garantisce che il componente del Comitato "interessato" non abbia alcuna visibilità sulla segnalazione "in conflitto".

Laddove la segnalazione individui l'intero Comitato come "persona coinvolta" o come persona menzionata, l'attività di gestione della singola segnalazione sarà svolta – in sostituzione – da un "Comitato Supplente" composto da due Senior Legal Counsel della funzione Legale delle *mother companies*. In tal caso, la Piattaforma garantisce che l'intero Comitato Whistleblowing non abbia visibilità sulla gestione della segnalazione "in conflitto".

7.4.C. Valutazione preliminare di ammissibilità e procedibilità

Presa in carico la segnalazione, il Comitato Whistleblowing effettuata una **valutazione preliminare** della stessa, verificando che sussistano i requisiti minimi di **ammissibilità** (cfr. paragrafo n. 6.3) e di **procedibilità** (cfr. paragrafo n. 6.4) per passare successivamente, in caso di esito positivo, all'analisi del merito della stessa.

A tal fine, il Comitato Whistleblowing può anche:

a. domandare informazioni integrative al segnalante, sempre tramite la Piattaforma;

b. richiedere il supporto delle altre funzioni aziendali (ad es., Organismo di Vigilanza o HR Manager) oppure di consulenti esterni, garantendo in ogni caso la tutela dei profili di riservatezza della segnalazione (mediante, ad es., anonimizzazione).

In caso di segnalazione **inammissibile**[25], il Comitato Whistleblowing procede a redigere apposito *report* motivato in favore dell'Amministratore Delegato (o del Presidente del C.d.A. in caso di conflitto d'interessi di questi), procedendo all'**archiviazione**. Al tempo stesso, il Comitato invia al segnalante **riscontro** circa l'inammissibilità della segnalazione fornendone motivazione. Le segnalazioni archiviate sono conservate a cura del Comitato Whistleblowing ai sensi del paragrafo n. 7.7.

Se dalla verifica preliminare la segnalazione risulti **improcedibile** come **"**whistleblowing" (cfr. paragrafo n. 6.4), il Comitato Whistleblowing informerà il

[25] In quanto, ad es., manifestamente infondata o non sufficientemente circostanziata per consentire ulteriori approfondimenti nonostante le eventuali integrazioni fornite dal segnalante.

segnalante – sempre tramite la Piattaforma – che la segnalazione sarà trattata come "**ordinaria**" (cfr. paragrafo n. 6.5), spiegandone i motivi e i relativi effetti (specie con riguardo ai diversi adempimenti procedurali e alla impossibilità di applicare tutte le garanzie previste dal Decreto Whistleblowing). Contestualmente, il Comitato provvede ad abilitare in Piattaforma il HR Manager e il Responsabile Amministrativo, oppure l'Organismo di Vigilanza, con visibilità ovviamente circoscritta alla segnalazione "ordinaria", che provvederà alla gestione della stessa seguendo le stesse fasi previste dalla presente Procedura per le segnalazioni "whistleblowing" (istruttoria, valutazione delle risultanze, riscontro al segnalante e informativa agli Organi sociali). Nel caso in cui la segnalazione "ordinaria" sia rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, spetta sempre all'OdV procedere alla gestione della stessa.

Viceversa, nel caso in cui ritenga la segnalazione procedibile come "whistleblowing", il Comitato Whistleblowing incardina la successiva fase di **istruttoria**.

Per ogni segnalazione ricevuta è doveroso precisare se sia "ordinaria" o "whistleblowing".

7.4.D. Istruttoria

Nel corso dell'istruttoria il Comitato Whistleblowing effettua tutti gli approfondimenti ritenuti necessari o anche soltanto opportuni per verificare la fondatezza della segnalazione. Il Comitato Whistleblowing potrà avvalersi del supporto delle altre funzioni aziendali (ad es., HR Manager) ed eventualmente degli Organi di controllo (ad es., Collegio Sindacale) oppure di consulenti esterni (ad es., professionisti legali), garantendo sempre la massima riservatezza possibile della segnalazione (ad es., tramite procedura di "anonimizzazione"). Allo stesso modo, il Comitato Whistleblowing potrà richiedere il supporto delle funzioni aziendali delle *mother companies* (*in primis*, i Responsabili della funzione Legale o della Funzione Controllo Interno), sempre nel rispetto dei requisiti di riservatezza e confidenzialità della segnalazione.

In ogni caso, il Comitato Whistleblowing si assicura che le funzioni aziendali (anche delle *mother companies*), gli Organi di controllo e gli eventuali consulenti esterni coinvolti nella trattazione di una segnalazione non versino in situazioni di **conflitto d'interesse**.

Nella fase di istruttoria, i soggetti coinvolti nell'esame della segnalazione:

- garantiscono l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza delle analisi e della valutazione della segnalazione;
- assicurano la riservatezza e confidenzialità delle informazioni raccolte;
- evitano di veicolare la segnalazione – e i relativi contenuti – al di fuori della Piattaforma;
- utilizzano modalità di approfondimento e verifica idonee a tutelare – da un lato – il segnalante da possibili ritorsioni e discriminazioni nonché – dall'altro – la reputazione e l'onorabilità del segnalato, garantendo a costui l'esercizio del diritto di difesa laddove non rischi di pregiudicare l'esecuzione delle verifiche oppure di compromettere l'eventuale svolgimento di indagini delle Autorità.

Anche in fase istruttoria, il Comitato Whistleblowing può:

a. richiedere informazioni aggiuntive al *whistleblower* tramite la Piattaforma;

b. procedere alla audizione di chiunque ritenga essere in possesso di informazioni utili all'accertamenti dei fatti segnalati, comprese le persone coinvolte nella violazione (specie il segnalato) e/o delle persone comunque menzionate nella segnalazione. Il Comitato Whistleblowing valuta con adeguata cautela se procedere all'audizione delle persone coinvolte nella violazione (specie il segnalato), provvedendovi laddove risulti necessario (o comunque particolarmente opportuno) per la valutazione del merito della segnalazione e sempreché non sussista il rischio di compromettere l'istruttoria interna o le parallele indagini eventualmente condotte da Autorità esterne (anche penali). Tuttavia, su richiesta della persona coinvolta, quest'ultima deve essere sentita mediante incontro diretto oppure – a sua discrezione – attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte[26]; in tal caso, il segnalato è informato del contenuto fattuale della segnalazione, privata di qualsiasi riferimento al segnalante o altri soggetti salvo che non risulti strettamente necessario e vi sia il consenso dell'interessato. Nel caso di colloqui ed incontri con il segnalante, dovranno sempre presenziare almeno due componenti del Comitato.

c. acquisire documenti ed informazioni da chiunque detenute (ad es., consulenti esterni della SOCIETÀ), in particolare dalle altre funzioni aziendali e – in generale – da tutto il personale aziendale (il quale ha il preciso dovere di collaborare con il Comitato e di non ostacolarne in alcun modo l'attività).

7.4.E. Valutazione delle risultanze istruttorie e riscontro al segnalante

Terminata la fase istruttoria e raccolti tutti gli elementi utili alla valutazione della segnalazione, il Comitato Whistleblowing effettua la **valutazione delle risultanze** emerse all'esito degli approfondimenti compiuti, rilevando la fondatezza o meno della segnalazione e provvedendo a redigere apposito ***report*** di segnalazione (cfr. paragrafo n. 7.5).

Entro 3 (tre) mesi dalla data di invio al segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione, il Comitato Whistleblowing è tenuto a fornire **riscontro** motivato al segnalante sul seguito dato alla segnalazione; in particolare, il Comitato Whistleblowing è tenuto ad indicare nel riscontro:

1) la **fondatezza** della segnalazione, evidenziando al segnalante le misure intraprese (o da intraprendere) di conseguenza;

oppure

2) l'**infondatezza** della segnalazione, dando atto al segnalante – con motivazione – della conseguente archiviazione.

Se nei 3 (tre) mesi dall'avviso di ricezione al segnalante non sia ancora intervenuta una determinazione definitiva sulla segnalazione, il Comitato Whistleblowing dovrà comunque dare **riscontro interlocutorio** al segnalante, comunicando le attività compiute sino a quel momento per dare seguito alla segnalazione, nonché le attività

[26] Cfr. art. 12 comma 9 D. Lgs. n. 24/2023.

programmate e non ancora assolte, salvo che ciò pregiudichi seriamente gli approfondimenti o le eventuali indagini delle Autorità; successivamente, il Comitato Whistleblowing dovrà comunicare al segnalante l'**esito finale** della gestione della segnalazione.

Non spetta al Comitato accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società a seguito della Segnalazione.

7.4.F. Segnalazione infondata

Laddove la segnalazione risulti **infondata**, il Comitato Whistleblowing predispone apposito ***report*** motivato da trasmettere – pur sempre nel rispetto dei requisiti di riservatezza – all'Amministratore Delegato (o al Presidente del C.d.A. nei casi di "conflitto d'interessi" di questi) e al HR Manager (salvo che quest'ultimo e/o l'Amministratore Delegato versino in "conflitto d'interessi"), provvedendo all'**archiviazione** e fornendo **riscontro** motivato al segnalante evidenziando il seguito dato alla segnalazione.

La SOCIETÀ si impegna affinché il soggetto segnalato sia tutelato da qualsiasi ripercussione negativa derivante dalla segnalazione rivelatasi infondata.

7.4.G. Segnalazione fondata

Laddove dallo svolgimento dell'istruttoria la segnalazione risulti **fondata**, il Comitato Whistleblowing predispone apposito ***report*** motivato da trasmettere all'Amministratore Delegato (o al Presidente del C.d.A. nei casi di "conflitto d'interessi" di questi) e al HR Manager (salvo che quest'ultimo e/o l'Amministratore Delegato versino in "conflitto d'interessi"), garantendo pur sempre i profili di riservatezza, per le determinazioni di competenza; al contempo, il Comitato dà **riscontro** al segnalante evidenziando il seguito dato alla segnalazione (in particolare le misure intraprese o da intraprendere, sempreché tali informazioni non rischino di pregiudicare le successive iniziative della SOCIETÀ, ad es. il procedimento penale, o le eventuali indagini delle Autorità).

Nel caso di segnalazioni **fondate** e di **particolare gravità**, intendendosi per tali quelle segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni commesse dai componenti degli Organi sociali della SOCIETÀ oppure dalla possibile rilevanza penale o comunque suscettibili di esporre la SOCIETÀ a un danno patrimoniale e/o reputazionale significativo, il Comitato Whistleblowing interesserà tempestivamente anche l'intero Consiglio di Amministrazione (e per conoscenza il Collegio Sindacale) e l'Assemblea, garantendo pur sempre i profili di riservatezza.

7.5 Report di segnalazione

Di ogni segnalazione ricevuta il Comitato Whistleblowing deve redigere apposito ***report*** adeguatamente motivato da sottoporre ai competenti Organi e funzioni della SOCIETÀ secondo quanto indicato ai **paragrafi** nn. **7.4.C.**, **7.4.F.** e **7.4.G.**, garantendo pur sempre i profili di riservatezza. In particolare, l'identità del segnalante è indicata solo laddove risulti strettamente necessario per l'assunzione di successive iniziative da parte della SOCIETÀ e previo consenso dell'interessato (salvo che si tratti di segnalazione "in malafede"); allo stesso modo, anche l'identità delle persone coinvolte (specialmente del

segnalato) è comunicata soltanto qualora risulti strettamente necessario.

All'interno del *report* di segnalazione il Comitato Whistleblowing deve dare atto delle valutazioni effettuate, delle analisi e verifiche eventualmente svolte e delle risultanze emerse, con evidenza del proprio giudizio (di **inammissibilità**, di **infondatezza** o di **fondatezza**) in merito alla segnalazione e delle relative motivazioni sottostanti. Ove possibile, il *report* del Comitato contiene l'indicazione delle eventuali **criticità** interne riscontrate ("*gap*"). Laddove emergano estremi di reato, il *report* del Comitato dovrà anche evidenziare la possibilità di presentare **denuncia/querela** all'Autorità Giudiziaria.

In ogni caso, entro 3 (tre) mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione deve essere fornito **riscontro** motivato (seppur interlocutorio) al segnalante.

Tutte le segnalazioni ricevute, archiviate o meno, confluiscono (in forma anonima e secondo quanto previsto nel successivo paragrafo 7.6.) in apposita **relazione periodica** trasmessa – con cadenza **annuale** – dal Comitato Whistleblowing al Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ.

7.6 Relazione annuale

Con cadenza **annuale**, il Comitato Whistleblowing redige per il Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ apposita **relazione** sul funzionamento del sistema di segnalazione, contenente le informazioni e i dati (opportunamente anonimizzati) relativi a tutte le segnalazioni ricevute e gestite, l'indicazione degli esiti della gestione e delle relative motivazioni nonché delle tempistiche, oltre alla rendicontazione sull'eventuale utilizzo del *budget* messo a disposizione.

Inoltre, la relazione indica ove possibile le **criticità** interne eventualmente riscontrate ("*gap*").

7.7 Archiviazione e registro delle segnalazioni

Tutte le segnalazioni ricevute – e la relativa documentazione a corredo – sono conservate ed archiviate all'interno della Piattaforma in apposito registro gestito dal Comitato Whistleblowing.

Le segnalazioni sono conservate per il periodo necessario al completamento della gestione e al massimo per i 5 (cinque) anni successivi decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo eventuali procedimenti scaturenti dalla gestione della segnalazione (disciplinari, penali, contabili) nei confronti del segnalato o del segnalante (ad es. in caso di segnalazioni in "mala fede"). In tal caso, saranno conservati per tutta la durata del relativo procedimento. Si rinvia a quanto previsto dal paragrafo n. 15.

8. SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"

Nel caso in cui la segnalazione risulti essere stata presentata in "**malafede**"[27], sarà

[27] Per tale intendendosi una segnalazione che presenta connotati di falsità o comunque gravi profili di erroneità, realizzata con dolo o colpa grave, eventualmente diretta a danneggiare i soggetti segnalati o comunque ad arrecare un pregiudizio agli stessi. In altri termini, non presenterà una segnalazione in "malafede" il segnalante

presa in seria considerazione dalla SOCIETÀ e nei confronti del segnalante – laddove si tratti di personale (apicale o sottoposto) della SOCIETÀ – potrà essere incardinato procedimento disciplinare/sanzionatorio.

Resta comunque salva la possibilità per la SOCIETÀ e per i diretti interessati (ad es., soggetti a cui è attribuita la violazione o comunque menzionati nella segnalazione) di tutelare le proprie ragioni in conseguenza della segnalazione in malafede in ogni sede competente, anche giudiziaria.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente Procedura e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del sistema di segnalazione interna.

9. DENUNCIA

Resta sempre salva la possibilità per gli interessati di adire direttamente l'**Autorità Giudiziaria** o **contabile**, indipendentemente dal ricorso al canale di segnalazione interna.

10. BUDGET PER LA GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE

Per garantire l'effettiva **autonomia** nello svolgimento dell'attività di gestione del canale di segnalazione interna, la SOCIETÀ pone a disposizione del Comitato Whistleblowing un apposito ***budget* annuale**, suscettibile di essere integrato a richiesta del Comitato Whistleblowing medesimo, con obbligo di puntuale rendicontazione al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Whistleblowing ha piena facoltà di impiegare il *budget* a propria disposizione – senza necessità di ulteriore autorizzazione – per la corretta valutazione e gestione delle segnalazioni, ad es. chiedendo l'affidamento di incarichi di consulenza a professionisti esterni, nel rispetto delle procedure aziendali previste per gli affidamenti.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

11.1 Procedimento disciplinare e sanzionatorio

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Comitato Whistleblowing deve riferire agli organi e alle funzioni aziendali competenti ad assumere i conseguenti provvedimenti/interventi opportuni e necessari, garantendo comunque i profili di riservatezza previsti dalla Normativa Whistleblowing.

Le iniziative più opportune da intraprendere a tutela della SOCIETÀ possono variare (ad es., procedimento disciplinare/sanzionatorio, denuncia all'Autorità Giudiziaria etc.) a seconda dell'inquadramento delle persone cui si riferisce la segnalazione ("persone coinvolte").

Nei confronti del personale "sottoposto" il procedimento disciplinare è gestito dal HR Manager sotto la direzione dell'Amministratore Delegato, mentre nei confronti del personale apicale il procedimento disciplinare/sanzionatorio prevede la supervisione dal Consiglio di Amministrazione; in particolare, il HR Manager è tenuto a dare al Consiglio

che reputi ragionevolmente come veritiere le informazioni sulle violazioni segnalate.

di Amministrazione previa informativa per le opportune autorizzazioni e delibere a procedere in tutte le fasi del procedimento disciplinare/sanzionatorio. Nel caso in cui il procedimento investa gli "apicali" oppure gli amministratori o i sindaci, è previsto il coinvolgimento anche del Collegio Sindacale e dell'Assemblea per le rispettive valutazioni di competenza.

In caso di procedimento disciplinare con contestazione fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione *whistleblowing*, il segnalante è informato che è necessario il suo consenso scritto a rivelare la propria identità, qualora risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato, pena l'inutilizzabilità della segnalazione nell'ambito del medesimo procedimento. Il Comitato Whistleblowing, al verificarsi di tale ipotesi, trasmette comunicazione scritta – attraverso la Piattaforma – al segnalante delle ragioni alla base della richiesta di consenso al disvelamento dell'identità.

Il procedimento disciplinare/sanzionatorio è distinto ed autonomo rispetto alla procedura di segnalazione e rappresenta una fase meramente eventuale. Anche in sede disciplinare/sanzionatoria la SOCIETÀ garantisce il pieno esercizio del **diritto di difesa**.

La SOCIETÀ si astiene dal causare al responsabile della violazione effetti negativi diversi e ulteriori da quelli previsti dalla presente Procedura – in linea con la Normativa Whistleblowing – e dalla disciplina civilistica, giuslavoristica e penalistica.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è prevista una mitigazione del trattamento sanzionatorio per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile. Laddove si accerti che una segnalazione effettuata in "malafede" avesse lo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, è previsto un aggravamento del trattamento sanzionatorio.

Il Comitato Whistleblowing è puntualmente informato dello svolgimento e dell'esito del procedimento disciplinare/sanzionatorio eventualmente incardinato a seguito della segnalazione.

Laddove emerga anche la corresponsabilità di terzi (ad es., controparti negoziali della SOCIETÀ), LOCKER ITALIA si riserva di avviare tutte le possibili e legittime iniziative per la tutela della propria integrità e delle proprie ragioni (ad es., risoluzione del contratto, richiesta di risarcimento etc.).

11.2 Sanzioni

La violazione della Normativa Whistleblowing e della presente Procedura integra un **illecito disciplinare**, passibile di **sanzione** in linea con quanto previsto dalla normativa giuslavoristica e dalla Contrattazione Collettiva Nazionale. In particolare, la SOCIETÀ considera come illeciti disciplinari le seguenti condotte:

1) la violazione degli obblighi di riservatezza;

2) la violazione – anche solo minacciata o tentata – delle misure poste a protezione del segnalante;

3) la trasmissione – con dolo o colpa grave – di segnalazioni "**in malafede**", basate cioè su dati e informazioni false o viziate da gravi profili di erroneità; è inoltre

prevista l'irrogazione di sanzioni disciplinari quando sia accertata, con sentenza anche di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) oppure la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave[28];

4) l'adozione – anche solo minacciata o tentata – di **misure ritorsive** nei confronti del segnalante e/o degli altri soggetti meritevoli di protezione;

5) l'adozione – anche solo minacciata o tentata – di condotte ostruzionistiche rispetto alla segnalazione;

6) l'omessa presa in carico, analisi e verifica della segnalazione.

Nei casi appena descritti, la SOCIETÀ potrà adottare nei confronti del relativo autore tutti i provvedimenti che si renderanno opportuni o necessari in base al rapporto intercorrente con la SOCIETÀ.

A titolo esemplificativo, la SOCIETÀ potrà:

a) nei confronti dei **dipendenti**, avviare il procedimento disciplinare ex art. 7 Statuto dei Lavoratori, comminando all'esito le sanzioni disciplinari previste dalla normativa di riferimento e dal CCNL applicabile alla SOCIETÀ, sino all'eventuale intimazione del licenziamento con o senza preavviso;

b) nei confronti dei **membri degli Organi sociali**, revocare le deleghe o finanche disporre la revoca dalla carica per giusta causa del singolo;

c) nei confronti dei **terzi** (ad es., consulenti), risolvere il rapporto in essere ed esercitare eventuali azioni risarcitorie (anche in sede penale).

12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE SUL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA E SUL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA (ANAC)

Al fine di favorire la diffusione di una cultura aziendale improntata al pieno rispetto della legalità, gli Organi sociali e tutto il personale della Società, apicale e sottoposto, ricevono **informazioni** chiare e precise sul funzionamento del canale di segnalazione interna e sul canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC, attraverso comunicazioni e circolari esplicative nonché apposita attività di **formazione**.

Inoltre, mediante apposito indirizzo di posta elettronica (**comitatowb@lockeritalia.com**) e nella massima riservatezza possibile, il Comitato Whistleblowing fornisce a chiunque vi abbia interesse **informazioni** e **chiarimenti** di portata generale sul sistema di segnalazione adottato dalla SOCIETÀ e sul canale di segnalazione esterna istituito presso ANAC (cfr. paragrafo n. 9, https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p0).

Informazioni e chiarimenti di portata generale sono anche **pubblicati** in apposita sezione del sito *web* della SOCIETÀ **https://lockeritalia.com/**, nonché all'interno della Piattaforma (**https://lockeritalia.whistlelink.com/**). Presso ogni unità locale della SOCIETÀ è poi presente una copia cartacea della presente Procedura, che compendia le

[28] Cfr. art. 16 comma 3 D. Lgs. 24/2023.

informazioni richieste dalla Normativa Whistleblowing[29].

Si precisa che l'indirizzo e-mail del Comitato Whistleblowing può essere utilizzato solo come strumento per ottenere **chiarimenti** ed **informazioni generali** sulla Normativa Whistleblowing, sulla presente Procedura e sul funzionamento – in astratto – del sistema di segnalazione adottato dalla SOCIETÀ (nonché sul canale di segnalazione esterno istituito da ANAC), oppure come strumento per esercitare i diritti in materia *privacy* secondo quanto previsto al paragrafo n. 15.

Viceversa, **l'indirizzo e-mail del Comitato Whistleblowing non è un canale valido per presentare una segnalazione o per discutere nel merito di una segnalazione già inoltrata**: per tali finalità, l'unico strumento da adoperare è la Piattaforma (come indicato ai paragrafi n. 7.1 e 7.2). Qualsiasi informazione o chiarimento concreto relativo ad una specifica segnalazione già presentata andrà richiesto tramite la sezione "**Segui il tuo caso**" della Piattaforma, unico canale valido per interloquire con il Comitato Whistleblowing in relazione ad una segnalazione già formulata.

Inoltre, sul sito istituzionale dell'ANAC è disponibile l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono **misure di sostegno** a chi intenda effettuare una segnalazione (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9)[30], per tali intendendosi informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione da ritorsioni prevista dalla normativa nazionale o europea.

13. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DELLA PROCEDURA

La Procedura è comunicata e resa disponibile dalla SOCIETÀ ai propri Organi sociali e a tutto il personale (apicale e sottoposto) nonché agli altri soggetti interessati, *in primis* mediante caricamento sulla rete *intranet* aziendale e mediante **pubblicazione** all'interno della Piattaforma (**https://lockeritalia.whistlelink.com/**). Il link di accesso alla Piattaforma è disponibile sul **sito *internet*** della SOCIETÀ **https://lockeritalia.com**, all'interno della sezione denominata "Whistleblowing".

L'adozione del canale di segnalazione interna e della presente Procedura sarà oggetto di apposita **comunicazione** diretta agli Organi sociali e a tutto il personale a cura delle funzioni aziendali competenti.

Inoltre, la Procedura è specificamente richiamata all'interno del Modello di organizzazione, di gestione e controllo (c.d. "Modello Organizzativo" o "MOG") adottato dalla SOCIETÀ ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e del Codice Etico.

14. LE GARANZIE DEL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE: MISURE DI PROTEZIONE

In linea con quanto previsto dalla Normativa Whistleblowing e dalle più accreditate *best practice*, il sistema interno di segnalazione della SOCIETÀ assicura, tanto al segnalante quanto al segnalato (così come alle altre persone meritevoli di protezione nonché alle

[29] Cfr. art. 5, comma 1 lett. e), D. Lgs. n. 24/2023.

[30] Cfr. https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9.

altre persone menzionate nella segnalazione):

1) la massima salvaguardia della riservatezza;

2) il divieto di ritorsione;

3) limitazioni di responsabilità.

La SOCIETÀ assicura alle segnalazioni "whistleblowing" ricevute la salvaguardia dei profili di **riservatezza** e garantisce ai segnalanti (così come agli altri soggetti meritevoli di protezione) la massima tutela possibile da qualunque tipo di **misura ritorsiva**. Nel caso di segnalazioni "whistleblowing", inoltre, sarà possibile beneficiare altresì della **limitazione di responsabilità** di natura penale, civile ed amministrativa[31].

Al contempo, la SOCIETÀ:

(a) assicura il pieno esercizio del **diritto di difesa** ai soggetti coinvolti dalla segnalazione e si astiene dal perpetrare nei loro confronti qualsiasi misura ritorsiva;

(b) garantisce anche alle segnalazioni "ordinarie" la massima tutela possibile della riservatezza e si astiene categoricamente dal perpetrare misure ritorsive nei confronti del segnalante.

È opportuno ricordare che le misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing si applicano a condizione che:

1) il segnalante, al momento della segnalazione (o denuncia alle Autorità), avesse fondati motivi per ritenere **veritieri** i fatti segnalati e che i medesimi fatti segnalati integrassero una "violazione" **rilevante** ai sensi del Decreto Whistleblowing (cfr. paragrafo n. 6.2);

2) siano state rispettate le modalità e le condizioni per effettuare la segnalazione.

Viceversa, le misure di protezione non si applicano (e se già applicate, decadono) quando sia **accertata in sede giudiziaria**, anche con sentenza di primo grado (quindi non definitiva), la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

14.1 La tutela della riservatezza

L'intero processo di segnalazione sin dalla ricezione e in ogni fase successiva garantisce la riservatezza:

a) dell'identità del segnalante, del segnalato, del facilitatore e dei soggetti coinvolti o comunque menzionati nella segnalazione;

b) dell'oggetto e del contenuto della segnalazione (e dei relativi documenti allegati, se presenti).

In particolare, la SOCIETÀ garantisce che l'identità del segnalante e dell'eventuale

[31] Cfr. art. 20 D. Lgs. n. 24/2023.

facilitatore non sarà rivelata a persone diverse da quelle legittimate a ricevere le segnalazioni e a darvi seguito, salvo che sussista consenso espresso dell'interessato e, in ogni caso, sempreché risulti necessario o particolarmente opportuno per il puntuale svolgimento dell'istruttoria o per la corretta assunzione di idonee iniziative a salvaguardia dell'integrità della SOCIETÀ (ad es., procedimento disciplinare, denuncia all'Autorità Giudiziaria etc.). Allo stesso modo, nei termini consentiti dal Decreto Whistleblowing, la Società garantisce la riservatezza dell'identità anche dei soggetti coinvolti o comunque menzionati nella segnalazione.

Invero, anche grazie al ricorso alla crittografia, l'utilizzo della Piattaforma assicura la massima riservatezza sia dal lato della SOCIETÀ, in quanto solo il Comitato Whistleblowing può accedere alla segnalazione e consentire eventualmente ad altri – previa adozione delle opportune cautele (ad es., anonimizzazione) – di intervenire sulla medesima, sia dal lato del segnalante, essendo solo quest'ultimo in possesso del codice e della password per accedere alla propria segnalazione.

Il diritto del soggetto cui è attribuita della violazione di ottenere l'indicazione dell'origine dei dati personali[32] non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato e/o per il compimento dei doverosi approfondimenti.

14.2 Il divieto di ritorsione

La SOCIETÀ ripudia fermamente l'adozione di misure ritorsive e non tollera che le stesse siano perpetrate da e/o nei confronti del proprio personale, apicale o sottoposto. Il segnalante e gli altri soggetti meritevoli di protezione sono tutelati contro ogni forma di misura ritorsiva, diretta o indiretta e finanche solo tentata, che abbia effetti pregiudizievoli (ad es., sulle attuali condizioni di lavoro) per motivi collegati anche indirettamente alla segnalazione. Al di fuori delle ipotesi di segnalazione in "malafede", il segnalante non potrà essere sanzionato né sottoposto a misura disciplinare.

Per **misure ritorsive** si intendono – ad es. – misure disciplinari, il licenziamento, le molestie sul luogo di lavoro, discriminazioni, mutamenti nelle mansioni, nella retribuzione, nell'orario o nella sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come conseguenza ingiusta e pregiudizievole dell'aver effettuato la segnalazione.

Chiunque ritenga di aver **subito misura ritorsiva** – anche solo tentata o minacciata – può effettuare apposita **comunicazione** ad **ANAC**[33] (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p6) e, al tempo stesso, agire in giudizio nei confronti dell'autore. In tal caso, sarà quest'ultimo a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non dipendano causalmente alla segnalazione.

Oltre alla comunicazione ad ANAC, chiunque ritenga di aver subito una misura ritorsiva – anche solo minacciata o tentata – può informarne anche il Comitato Whistleblowing e

[32] Cfr. art. 7, comma 2, D. Lgs. n. 196/2003.

[33] Cfr. art. 19, comma 1, D. Lgs. n. 24/2023. è possibile adoperare, per la comunicazione di ritorsioni, gli stessi canali predisposti da ANAC per l'inoltro di segnalazioni e dunque: piattaforma informatica (https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/); servizio telefonico dedicato; incontro diretto.

il HR Manager (salvo che costui versi in "conflitto d'interessi"): nel rispetto dei requisiti di riservatezza, gli esiti degli opportuni accertamenti sono comunicati all'Amministratore Delegato (o il Presidente del Consiglio di Amministrazione nei casi di conflitto d'interessi di quest'ultimo) oppure al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea della SOCIETÀ nei casi di particolare gravità (ad es. laddove autore della ritorsione sia un componente degli Organi sociali della SOCIETÀ) per l'assunzione delle più opportune iniziative (ad es., procedimento disciplinare, revoca delle deleghe, revoca per giusta causa).

Le misure ritorsive sono nulle. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

14.3 Limitazioni di responsabilità

Il Decreto Whistleblowing pone, quale ulteriore forma di tutela nei confronti del segnalante e degli altri soggetti meritevoli di protezione, la limitazione della responsabilità per la rivelazione (ed eventualmente diffusione) di informazioni che, altrimenti, lo esporrebbero a responsabilità penali, civili, amministrative e disciplinari.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta (art. 595 cod. pen.).

Nondimeno, perché possa applicarsi la limitazione di responsabilità è necessario ricorrano **due condizioni**:

1) al momento della segnalazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni rivelate siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione (non può trattarsi di semplici **illazioni**, *gossip* e la divulgazione non può essere motivata da fini "vendicativi", **opportunistici** o scandalistici);
2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto di tutte le condizioni previste dal Decreto Whistleblowing per beneficiare della tutela contro le ritorsioni.

Deve quindi precisarsi che la limitazione della responsabilità a beneficio del segnalante opera se la segnalazione (interna o esterna) o la divulgazione: (a) non sia fondata su semplici illazioni, *gossip* oppure su dati falsi o palesemente erronei; (b) non sia motivata da fini "vendicativi", opportunistici o scandalistici; (c) si basi su informazioni, dati e

documenti acquisiti legittimamente[34].

In ogni caso, la responsabilità non è esclusa per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione.

Ove le informazioni, i dati o i documenti sulla violazione siano stati acquisiti dal segnalante in modo illecito (ad es., mediante accesso abusivo a un sistema informatico o mediante atto di "pirateria informatica"), resta ferma la sua responsabilità penale per i reati eventualmente commessi nonché ogni altra forma di responsabilità (civile e disciplinare).

15. TUTELA DEI DATI PERSONALI

La SOCIETÀ, in qualità di titolare del trattamento, raccoglie e tratta i dati personali per le finalità di cui alla presente Procedura, come altresì di seguito riportate, secondo quanto disposto dagli articoli 12, 13 e 14 del Decreto whistleblowing. Pertanto, la SOCIETÀ tratta i dati personali in conformità al GDPR, al Codice della Privacy, alle linee guida del Garante e del Responsabile europeo per la protezione dei dati, ossia alla Normativa Privacy.

Ai fini della presente Procedura e, in particolare, della gestione del canale di segnalazione interna, la SOCIETÀ ha adottato, caso per caso, i seguenti quadri di governance per il trattamento dei dati personali e l'attribuzione dei corrispondenti ruoli privacy e responsabilità:

1) Gestione del canale di segnalazione interna (regola generale):

In particolare, ai fini del trattamento di dati personali nel contesto dell'istituzione e della gestione del canale di segnalazione interna, la SOCIETÀ ha:

a) nominato ed istruito Whistleblowing Solutions AB quale responsabile del trattamento ai sensi dell'articolo 28 GDPR, in quanto fornitore della Piattaforma;
b) nominato e istruito i membri del proprio Comitato Whistleblowing (Gestore del canale di segnalazione interna), quali persone autorizzate al trattamento dei dati personali ai sensi degli articoli 29, 32 GDPR e 2-quaterdecies del Codice.

2) Gestione del canale di segnalazione interna (conflitto di interessi dell'intero Comitato Whistleblowing)

In particolare, ai fini del trattamento di dati personali nel contesto dell'istituzione e della gestione del canale di segnalazione interna, nelle ipotesi di conflitto di interessi dell'intero Comitato Whistleblowing, la SOCIETÀ ha:

a) nominato ed istruito Whistleblowing Solutions AB quale responsabile del trattamento

[34] Ad es., non vi sarà limitazione da responsabilità nel caso in cui i documenti allegati alla segnalazione siano stati ottenuti dal segnalante mediante una condotta che integra gli estremi del reato di "accesso abusivo a sistema informatico o telematico" ex art. 615-*ter* cod. pen.

ai sensi dell'articolo 28 GDPR, in quanto fornitore della Piattaforma;

b) nominato e istruito i membri del Comitato Supplente, quali responsabili esterni del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR.

La SOCIETÀ garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e di ogni informazione da cui la stessa possa evincersi direttamente o indirettamente. La rivelazione dell'identità del segnalante può avvenire solo se il segnalante ha fornito il proprio consenso espresso e nei casi previsti dall'articolo 12 D. Lgs. 24/2023, ossia:

(a) a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, sempre che siano state autorizzate al trattamento dei dati personali dalla SOCIETÀ;
(b) nell'ambito del procedimento disciplinare qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
(c) qualora la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Inoltre, la SOCIETÀ tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La SOCIETÀ ha individuato ed implementato le misure di sicurezza tecniche e organizzative adeguate ai rischi specifici derivanti dai trattamenti effettuati per le finalità della presente Procedura e, in particolare, attraverso la Piattaforma, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ("DPIA") ai sensi dell'articolo 35 GDPR.

In ogni caso, la raccolta ed il trattamento dei dati personali degli interessati è limitata a quanto strettamente necessario, pertinente e rilevante per le finalità della presente Procedura.

I dati personali irrilevanti e/o inutili ai fini della segnalazione e delle ulteriori finalità già menzionate non devono essere raccolti e, nel caso in cui la raccolta avvenga accidentalmente, devono essere immediatamente cancellati e non ulteriormente trattati.

La valutazione circa la rilevanza, l'utilità ed il trattamento dei dati personali contenuti nella segnalazione e/o comunque raccolti nell'ambito dell'istruttoria relativa alle segnalazioni e/o delle indagini interne della SOCIETÀ spetta alle persone autorizzate al trattamento dei dati personali per le finalità di cui alla presente Procedura, in primo luogo, al Gestore del canale di segnalazione interna di volta in volta competente. La SOCIETÀ garantisce, infatti, che l'accesso ai dati personali degli interessati, compresa l'identità del segnalante ed ogni informazione da cui possa direttamente o indirettamente evincersi, nonché il trattamento di tali dati ai fini della Procedura sia consentito soltanto alle persone competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, autorizzate ed istruite al trattamento dei dati personali ai sensi degli articoli 29, 32 GDPR e 2-quaterdecies del Codice.

Ai fini del trattamento dei dati personali relativi alle segnalazioni ordinarie le persone

competenti saranno il HR Manager e il Responsabile Amministrativo oppure, laddove la segnalazione ordinaria presenti rilevanza ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, i membri dell'OdV della Società, tutti nominati ed istruiti persone autorizzate al trattamento dei dati personali ai sensi degli articoli 29, 32 GDPR e 2-quaterdecies del Codice.

Prima di iniziare qualsiasi trattamento di dati personali per le finalità di cui alla Procedura, compreso ai fini della gestione delle segnalazioni ordinarie, la SOCIETÀ fornisce agli interessati l'informativa privacy ai sensi degli articoli 13 e 14 GDPR, attuando le misure a tutela dei relativi diritti e libertà, anche tramite la pubblicazione della stessa sul sito web dedicato alla Piattaforma.

In aggiunta alla cancellazione immediata dei dati personali che risultano irrilevanti e/o inutili ai fini della segnalazione e delle ulteriori finalità di trattamento per l'esecuzione della presente Procedura, la SOCIETÀ ha previsto i seguenti termini di conservazione dei dati personali relativi alle segnalazioni di whistleblowing in conformità all'articolo 5 comma 1 lettera e) GDPR e all'articolo 14 del Decreto whistleblowing:

- non oltre 5 (cinque anni) dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione; oppure
- fino alla conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare derivante dalla segnalazione; oppure
- per le eventuali copie della segnalazione comunicate internamente o all'esterno, le medesime ed i dati personali nelle stesse contenuti saranno immediatamente cancellati una volta comunicato l'esito dell'istruttoria al segnalante; oppure
- relativamente alle segnalazioni inammissibili e/o infondate, la conservazione dei dati personali avverrà per un massimo di 30 giorni dalla conclusione dell'istruttoria relativa alle medesime e relativa comunicazione al segnalante.

La conservazione dei dati personali avverrà nel rispetto degli obblighi di riservatezza dettati dall'articolo 12 del Decreto whistleblowing. Al termine di ogni periodo di conservazione dei dati personali, il Titolare del trattamento provvederà a cancellarli definitivamente dai propri sistemi.

La SOCIETÀ di norma non trasferisce i dati personali al di fuori dello Spazio economico europeo e dell'Unione europea.

Nei soli casi di conflitto d'interessi dell'intero Comitato Whistleblowing, e per le finalità di cui alla presente Procedura, le segnalazioni e la relativa documentazione, compresi i dati personali ivi contenuti, saranno conosciute dal Comitato Supplente.

Ogni informazione relativa al trattamento di dati personali ai fini della presente Procedura è stata recepita e mappata all'interno del registro dei trattamenti, mantenuto dalla SOCIETÀ ai sensi dell'articolo 30 GDPR.

16. SANZIONI ANAC

Come stabilito dal Decreto Whistleblowing[35] e precisato dalla Linee Guida, **ANAC** è titolare di un potere **sanzionatorio** in relazione alla materia *whistleblowing*.

[35] Cfr. art. 21 del D. Lgs. n. 24/2023.

In particolare, al di là delle eventuali sanzioni disciplinari descritte al paragrafo n. 11 e delle eventuali sanzioni in materia di tutela dei dati personali eventualmente comminate dal **Garante**[36], ANAC applica al "**responsabile**" le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta il compimento di atti ritorsivi. In tal caso, il "responsabile" è la persona fisica che ha compiuto (o concorso a commettere) la ritorsione;

b) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che la segnalazione sia stata ostacolata o vi sia stato il tentativo di ostacolarla. In tal caso, il "responsabile" è la persona fisica che ha ostacolato – o concorso ad ostacolare oppure tentato di ostacolare – la segnalazione;

c) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che la violazione dell'obbligo di riservatezza. In tal caso, il "responsabile" è la persona fisica che ha violato (o concorso a violare) gli obblighi di riservatezza previsti dalla Normativa Whistleblowing;

d) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione conformi ai requisiti del Decreto Whistleblowing, oppure quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing. In entrambi i casi il "responsabile" è considerato l'organo di indirizzo dell'ente, dunque, il Consiglio di Amministrazione;

e) da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In tal caso, il "responsabile" è considerato il **gestore del canale di segnalazione interna**, dunque il Comitato Whistleblowing (individuato nell'OdV della SOCIETÀ);

f) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

È possibile comunicare ad ANAC la ricorrenza di una delle circostanze indicate alle lettere precedenti mediante connessione al sito https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p6.

17. APPROVAZIONE E REVISIONE DELLA PROCEDURA

La presente Procedura, per la cui redazione sono state coinvolte le strutture e le funzioni aziendali interessate al fine di assicurare una chiara definizione e condivisione degli obiettivi, dei ruoli e delle responsabilità, è approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione a seguito di informativa resa alle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 51 D. Lgs. n. 81/2015.

[36] Garante per la protezione dei dati personali.

La SOCIETÀ ha altresì effettuato una Valutazione preventiva di Impatto della piattaforma di gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 35 GDPR in conformità all'art. 13, comma 6, D. Lgs. 24/2023.

****



Firmato digitalmente
da: Enrico Rosina
Data: 23/09/2026
12:21:39