



Allegato 3

POLICY WHISTLEBLOWING

1. PREMESSA NORMATIVA

Il DDL *Whistleblowing*, approvato in via definitiva il 15 novembre 2017 ha apportato significative modifiche all'art 6 del D.lgs 231/01, con l'obiettivo di rafforzare la disciplina sulla protezione da discriminazioni o ritorsioni dei lavoratori, pubblici e privati, che segnalano illeciti. Dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.lgs 231/01, vengono inseriti i commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*, ai sensi dei quali il Modello dovrà da ora prevedere, tra l'altro:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Lucisano Media Group spa, al fine di conformarsi alle nuove previsioni del Decreto, ha adottato la seguente policy, che pertanto diventa parte integrante del Modello 231/01.

2. OBIETTIVO

Obiettivo della policy è assicurare l'**anonimato delle segnalazioni di non conformità** a leggi o regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali (quali, ad esempio, episodi di frode, di corruzione, o altre violazioni del Codice Etico o del Modello 231), come più dettagliatamente indicato nel seguito di questo documento, agevolandone l'effettuazione, in modo che la Società possa trarre beneficio da esse ed intercettare per tempo comportamenti difforni, al fine di porvi rimedio e correzione.

Il sistema di Whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala non conformità in buona fede. L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli Stakeholders e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto della non conformità, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

Restano fermi eventuali obblighi di legge, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy previsti dalla legislazione.

3. STRUMENTI PER LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere inviate all'OdV tramite email all'indirizzo dedicato (postaadv@iif_online.it) oppure tramite posta ordinaria, all'indirizzo: Lucisano Media Group spa – Organismo di Vigilanza – via Giandomenico Romagnosi, 20 – 00100 Roma.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, devono essere circostanziate con informazioni precise, in tal modo è più facile verificarle e gestirle senza la necessità di coinvolgere il segnalante e corroborate da elementi non palesemente infondati. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate con le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso sarà demandata in ogni caso all'OdV.

Le segnalazioni effettuate non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti violazioni, anche potenziali del Modello:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, da quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti, per i Reati Presupposto, che interessano anche indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di Reati Presupposto o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- eventuali richieste od offerte di doni o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (ad eccezione di offerte di valore modico);
- eventuali anomalie di spesa;

- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione.

5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono ricevute dall'OdV, il quale si impegna a fornire un primo riscontro al segnalante entro il termine di 15 giorni. Il Soggetto ricevente ha facoltà, a seconda delle esigenze, di coinvolgere altre funzioni aziendali competenti con la finalità di gestire la segnalazione, dopo averla eventualmente resa anonima.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione avverranno a cura dell'OdV nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.

A conclusione della fase di verifica, qualora la segnalazione risulti fondata, l'OdV provvede a darne comunicazione al presidente del CdA proponendo un apposito piano di intervento.

In caso di accertata fondatezza della segnalazione, LMG adotterà gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni.

All'esito dell'istruttoria, l'OdV provvede ad informare il segnalante.

L'OdV alimenta a fini statistici il registro delle segnalazioni dove sono presenti le informazioni relative alle segnalazioni e dove viene aggiornato lo stato delle segnalazioni. I dati personali eventualmente presenti sono trattati nel rispetto della normativa Privacy vigente (Regolamento UE 2016/679) e conservate per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione.

6. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

LMG non tollera minacce o ritorsioni di qualsivoglia genere nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione; garantisce l'anonimato del segnalante, anche in caso di generalità indicate, e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni nell'ambito di questa policy.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare. In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione a la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione mediante la presentazione di memorie difensive.

7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È responsabilità del segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato del progetto: segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo

scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione e potranno essere sanzionate.

8. DIRITTI DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

9. DISCRIMINAZIONI E RITORSIONI

Ai sensi dei commi 2-ter e quater art 6 D.lgs 23101 “ l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. 2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' 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.”

10. SANZIONI

In relazione a quanto previsto dalla legge 179/2017 sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione delle misure di tutela del segnalante, come sopra riportate
- effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni, che si rivelano infondate.

La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del modello, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.

11. AGGIORNAMENTO

La policy di Whistleblowing sarà oggetto di revisione da parte del CdA o degli organi delegati in funzione dell'operatività maturata.