



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni

di LIST S.p.A.

REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING POLICY)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 Novembre 2023

Versione 03

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.Lgs 231/2001	REV v. 03 09.11.2023
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	-------------------------

Registro approvazioni

Data	Versione	Approvato da
30.03.2018	01	Delibera del Consiglio di Amministrazione di LIST S.p.A. del 30 marzo 2018
29.03.2022	02	Delibera del Consiglio di Amministrazione di LIST S.p.A. del 29 marzo 2022
09.11.2023	03	Delibera del Consiglio di Amministrazione di LIST S.p.A del 9 Novembre 2023

INDICE

1. INTRODUZIONE.....	1
2. SCOPO DEL DOCUMENTO.....	1
3. RIFERIMENTI NORMATIVI	1
5. DESTINATARI	3
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	3
7. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	4
8. CANALI DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
8.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO.....	5
8.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO ANAC	6
8.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA	6
8.4 DENUNCIA ALL'AUTORITA GIUDIZIARIA O CONTABILE.....	7
9. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
9.1. RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	7
9.2. ANALISI DELLA SEGNALAZIONE	9
9.3. ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI ORGANIZZATIVI E/O DISCIPLINARI.....	10
9.4. REPORTING.....	11
9.5. FLUSSI INFORMATIVI IN MERITO ALLE SEGNALAZIONI RILEVANTI	11
10. OBBLIGHI NEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	11
10.1. INFORMATIVA AL SEGNALATO	11
10.2. INTERESSE PRIVATO E CORRESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	12
10.3. RIVELAZIONE DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE.....	12
10.4. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	13
11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO.....	14
11.1. RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE	14
11.2. RISERVATEZZA SULL' IDENTITÀ DEL SEGNALATO.....	14
11.3. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE O ATTI DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE	14
12. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	15
12.1 MISURE DI SOSTEGNO PER I SEGNALANTI.....	15
13. AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO.....	15
14. COMUNICAZIONE DEL REGOLAMENTO	15

1. INTRODUZIONE

Il presente documento definisce le modalità di applicazione da parte di LIST S.p.A. della normativa in materia di whistleblowing, finalizzata a tutelare i soggetti che nel contesto lavorativo segnalano degli illeciti. La normativa in esame ha subito un'evoluzione nel corso degli anni¹.

Nel 2023, il D. Lgs. 24/2023, che ha dato attuazione alla Direttiva europea in materia di Whistleblowing, ha stabilito che:

- i Modelli 231 devono prevedere dei canali di segnalazione interna aventi le caratteristiche stabilite dal suddetto decreto (art. 4 comma 1);
- i soggetti del settore privato devono prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, le sanzioni nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui al suddetto decreto e, inoltre, il divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti.

La Società, a seguito dell'aggiornamento della normativa sul whistleblowing ha rivisto ed integrato il presente Regolamento.

La nuova versione prevede l'istituzione di un canale interno di segnalazione per consentire a soggetti interni ed esterni alla società (specificati di seguito) di poter presentare le segnalazioni per le condotte illecite descritte in questo documento.

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

Lo scopo del presente documento è quello di regolamentare l'uso del sistema interno di segnalazione, nonché il processo di gestione e accertamento delle segnalazioni ricevute.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto Legislativo 08 giugno 2001 n. 231;
- Legge 30 novembre 2017 n. 179;
- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo di LIST S.p.A.;
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice Privacy);
- Regolamento UE 2016/679;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).
- Codice Civile.

¹ In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 del 30 novembre 2017, prevedendo "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". La norma citata aveva modificato il D. La norma citata ha aveva modificato il D. Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

4. DEFINIZIONI

CANALE DIGITALE DI SEGNALAZIONE: il canale principale per la ricezione delle segnalazioni tramite la relativa piattaforma digitale.

CANALI DI SEGNALAZIONE ALTERNATIVI INTERNI: ulteriori canali interni per la ricezione delle segnalazioni mediante posta elettronica, posta ordinaria ed in forma orale. Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole con il Gestore del Canale di segnalazione.

CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI: Canali di segnalazione messi a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che il segnalante può utilizzare solo dopo aver effettuato una segnalazione mediante uno dei suddetti canali interni
I canali esterni possono essere anche le Divulgazioni Pubbliche o la Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

CODICE ETICO: documento che esplicita i valori ed i principi di riferimento che disciplinano l'attività ed i rapporti verso tutti i soggetti con cui LIST S.p.A entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

DIVULGAZIONE PUBBLICA: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

FACILITATORE: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

GESTORE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE: L'Organismo di Vigilanza ex Lgs. 231/2001 della Società di LIST S.p.A. identificato con un professionista esterno alla società.

GESTORE ALTERNATIVO: soggetto al quale rivolgersi quando il Gestore del Canale di Segnalazione si trova in una delle situazioni di potenziale "conflitto di interessi" richiamate nel proseguo della seguente procedura.
Il Gestore Alternativo è identificato nella Funzione di Internal Audit.

INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

MODELLO 231: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da LIST S.p.A ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

PERSONA SEGNALANTE O SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER): la persona fisica che effettua la segnalazione nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

PERSONA COINVOLTA o SEGNALATO: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

PERSONE DI LIST S.p.A.: componenti degli Organi Sociali, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, tutti i Dipendenti e, più in generale, tutti i soggetti che svolgono in favore di LIST S.p.A la propria attività lavorativa (quali ad esempio lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, ecc.)

RISCONTRO: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

RITORSIONE: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

SEGNALAZIONE RILEVANTE (O SEGNALAZIONI RILEVANTI): segnalazione che coinvolge

- l'Amministratore Delegato, l'alta dirigenza, gli amministratori o i membri dell'organo di controllo di LIST S.p.A.;
- le Persone di LIST S.p.A. responsabile di più strutture aziendali;

e ha ad oggetto atti o fatti di rilevanza penale, violazioni ripetute sistematicamente oppure un comportamento ritorsivo nei confronti del segnalante.

SEGUITO: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

SISTEMA DI SEGNALAZIONE o SISTEMA: il sistema multicanale per la ricezione e la gestione delle segnalazioni oggetto del presente regolamento.

5. DESTINATARI

Ai sensi del D.lgs. n. 24 del 2023 sono legittimate a segnalare illeciti le persone che operano nel contesto lavorativo della Società in qualità di:

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

6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Oggetto della segnalazione possono essere:

- i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di List S.p.A. e che consistono in:
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea (a titolo esemplificativo: Frodi nell'utilizzo di Fondi Europei e, più in generale, Frodi che ledono gli interessi finanziari dell'UE);
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno costituite da violazioni delle norme UE in materia di concorrenza o di aiuti di stato, delle norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione;
 - tematiche di financial integrity (ad esempio, violazioni in materia contabile, frodi societarie, furti, utilizzo non corretto delle risorse aziendali).
- le condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello 231. Si rammenta che il Canale interno di segnalazione non va utilizzato per contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate per le quali occorre fare riferimento alla funzione Human Resources (hr@list-group.com).

7. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il contenuto delle segnalazioni deve essere circostanziato e fondato su elementi di fatto precisi e concordanti. Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili per consentire, al Gestore del

Canale di Segnalazione, di procedere alla verifica di accettabilità e fondatezza della segnalazione.

A tal fine, lo strumento utilizzato per effettuare la segnalazione interna garantisce anonimato e riservatezza del segnalante e tali segnalazioni saranno prese in carico e gestite.

Il contenuto deve contenere i seguenti elementi:

- se non anonima (ossia segnalazione nominativa), le generalità del soggetto che effettua la segnalazione ed i dati di contatto (e-mail, telefono);
- data o periodo e luogo dell'illecito riscontrato o presunto;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le generalità o altri elementi (come il ruolo e/o la funzione in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione, anche documentale, che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile.

8. CANALI DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Per l'invio delle segnalazioni si incoraggia l'uso del Canale Digitale di Segnalazione, disponibile nella sezione Corporate Governance del sito istituzionale di LIST, accessibile da qualsiasi pc, tablet o smartphone (sia privati che aziendali).

8.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Il Canale Digitale di Segnalazione è liberamente accessibile via web a tutte le Persone di LIST con assegnazione di specifiche chiavi di accesso comunicate in via riservata.

È dovere di ciascun segnalante custodire diligentemente il codice identificativo univoco della segnalazione, non rilasciarlo ad altri e non consentire a terzi di accedere alle informazioni sulla segnalazione.

I segnalanti possono ricorrere ai seguenti canali alternativi interni:

- mezzo posta elettronica all'indirizzo: whistleblowing@list-group.com reindirizzata direttamente al Gestore del Canale interno di Segnalazione, l'indirizzo e-mail indicato risulta adeguatamente protetto e si richiede di indicare nell'oggetto la dicitura RISERVATO/PERSONALE;

- mezzo posta tradizionale in busta chiusa con l'indicazione, nella facciata anteriore della stessa, della dicitura "RISERVATA c.a. Gestore del Canale interno di Segnalazione LIST S.p.A. via Pietrasantina, 123, 56122 PISA.

Qualora il soggetto segnalante voglia rettificare una segnalazione precedentemente inviata, può farlo in qualsiasi momento, utilizzando lo stesso canale utilizzato per l'invio della precedente segnalazione.

E' ammessa la segnalazione in forma orale, che potrà essere effettuata attraverso un incontro con il Gestore del Canale interno di Segnalazione. In questo caso il Gestore del Canale interno di Segnalazione, subordinatamente al consenso della persona segnalante, documenterà la segnalazione, se possibile, all'interno del canale digitale di segnalazione, in presenza del segnalante, chiedendo poi conferma dei contenuti ed acquisendo, laddove possibile, la sottoscrizione di quanto segnalato.

L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 di LIST, in qualità di Gestore del Canale interno di Segnalazione, tratterà le segnalazioni ricevute con l'assoluta riservatezza e in conformità con le norme in materia di privacy.

8.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO ANAC

Il segnalante può effettuare, ai sensi degli art. 6 e 7 del D.Lgs. 24/2023, una segnalazione esterna se al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- I. la persona segnalante ha effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- II. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- III. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC - www.anticorruzione.it) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

8.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante può effettuare, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, una divulgazione pubblica ovvero rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi

elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, se ricorre una delle seguenti condizioni:

- I. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna alle condizioni e modalita' previste dai paragrafi 7.2 e 7.1 e non e' stato dato riscontro secondo termini e modalita del paragrafo 7.1;
- II. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese di pubblico interesse;
- III. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

8.4 DENUNCIA ALL'AUTORITA GIUDIZIARIA O CONTABILE

Nel caso in cui venisse riscontrato un illecito, il segnalante può recarsi in qualsiasi momento e luogo presso l'autorita giudiziaria e contabile per effettuare la denuncia.

9. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il processo di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

- Ricezione della segnalazione;
- Analisi preliminare della segnalazione;
- Adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari;
- Reporting;
- Flussi informativi delle segnalazioni rilevanti.

9.1. RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Ricevuta la segnalazione il Gestore del Canale interno di Segnalazione effettua una valutazione preliminare e procede alla classificazione della segnalazione, sulla base della relativa natura.

Il Gestore del Canale interno di Segnalazione invia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; successivamente mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni.

Il Gestore del Canale interno di Segnalazione dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute e fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in

manca di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Al fine di evitare che il Gestore del Canale interno di Segnalazione, in relazione a una specifica segnalazione, possa trovarsi in una delle seguenti situazioni:

- essere gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato;
- essere il presunto responsabile della violazione; o
- avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio,

è prevista la presenza di un Gestore Alternativo al quale rivolgersi quando il Gestore del Canale interno di segnalazione si trovi in una delle situazioni di potenziale "conflitto d'interessi" sopra elencate.

Nelle situazioni di conflitto di interessi sopra elencate il Gestore Alternativo assume tutti i compiti propri del Gestore del Canale interno di segnalazione, nell'ambito delle fasi di gestione della segnalazione; il Gestore Alternativo può essere attivato direttamente dal segnalante al momento dell'invio della segnalazione oppure, nella fase di valutazione preliminare della segnalazione, dal Gestore del Canale interno di segnalazione.

In questa fase, il Gestore del Canale interno di segnalazione può ignorare e non gestire ("cestinare") immediatamente le segnalazioni che risultino palesemente infondate, strumentali o al di fuori dell'ambito di applicazione della presente Regolamento.

Anche le segnalazioni "cestate" sono salvate nell'archivio informatico del Canale Digitale di Segnalazione, che non consente alcuna forma di alterazione. Si precisa che le segnalazioni che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo del presente Regolamento si considereranno come non ricevute e pertanto non saranno tenute in alcuna considerazione né verranno trasmesse ad altri organi/funzioni sociali eventualmente competenti in relazione all'oggetto delle stesse.

Qualora, nel corso della gestione della segnalazione, emergano situazioni di potenziale conflitto di interessi, il Gestore del Canale interno di segnalazione non può procedere a "cestinare" e provvede all'adozione delle misure ritenute più idonee a garantire la corretta gestione della segnalazione utilizzando i canali alternativi previsti diversi dal Canale Digitale. La fase di presa in carico deve concludersi tempestivamente.

9.2. ANALISI DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore del Canale interno di segnalazione verifica, per le segnalazioni che non siano state immediatamente “cestate”, se ciascuna di esse è corredata da elementi sufficienti per valutarne la fondatezza.

Qualora la segnalazione, pur non palesemente infondata, strumentale o al di fuori dell’ambito di applicazione del presente Regolamento, risulti non sufficientemente dettagliata, il Gestore del Canale interno di segnalazione formula le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti al segnalante.

Tali richieste di integrazioni/chiarimenti verranno trasmesse quanto prima al segnalante.

Effettuata tale prima valutazione e ottenuti i chiarimenti ritenuti opportuni, Gestore del Canale interno di segnalazione procede:

- all’archiviazione delle segnalazioni che, a seguito dell’esame preliminare, risultino prive di fondamento e/o non adeguatamente documentate, nonostante i chiarimenti ottenuti ovvero
- con la fase istruttoria, per le segnalazioni che, a seguito della verifica preliminare, siano risultate ragionevolmente fondate e supportate da elementi sufficienti per procedere con la fase istruttoria.

In tale ultimo caso, il Gestore del Canale interno di segnalazione definisce uno specifico “piano di investigazione”, in cui sono individuate:

- le modalità di svolgimento dell’investigazione (richieste di integrazioni/chiarimenti al segnalante, svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari, etc.);
- le funzioni aziendali competenti sulla materia ed eventualmente per territorio; e
- le tempistiche entro cui concludere l’investigazione.

Gli organi delle società e/o le funzioni aziendali coinvolte nel “piano di investigazione” devono garantire piena collaborazione al Gestore del Canale interno di segnalazione per quanto necessario allo svolgimento dell’istruttoria, nel rispetto dei principi e delle garanzie previsti da questa procedura.

Al termine della fase istruttoria, il Gestore del Canale interno di segnalazione predispone una relazione sugli esiti delle indagini effettuate.

Se il fatto ha riguardato il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l’Amministratore Delegato le attività di accertamento verranno effettuate, coerentemente con i poteri e le modalità previste dalle vigenti norme, dal Collegio Sindacale.

Le attività di approfondimento delle segnalazioni, qualunque sia il soggetto che le effettua, dovranno avvenire nel rispetto dei principi e di imparzialità e riservatezza, anche nel rispetto

della dignità del dipendente (segnalante e segnalato) e dalla normativa in tema di protezione dei dati personali.

9.3. ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI ORGANIZZATIVI E/O DISCIPLINARI

Sulla base di quanto emerso nel corso dell'istruttoria, il Gestore del Canale interno di segnalazione individua la funzione/organo aziendale competente a condurre le opportune valutazioni e ad esprimere la decisione in merito a ciascuna segnalazione nonché ad individuare le possibili azioni correttive idonee a porre rimedio alle conseguenze della violazione e a prevenire il rischio di violazioni analoghe a quella oggetto della segnalazione e trasmette a tale organo/funzione la relazione predisposta al termine della fase istruttoria.

L'organo/funzione aziendale competente - esaminata la relazione del Gestore del Canale interno di segnalazione - decide le possibili azioni correttive valutando di proporre eventuali misure disciplinari.

Le misure disciplinari sono definite e approvate dalla funzione Human Resources e devono essere condivise con la società (Consiglio di Amministrazione; Amministratore Delegato; altri ruoli / funzioni di volta in volta competenti).

In caso di accertate violazioni rilevanti ai fini del presente Regolamento, le azioni correttive e le misure disciplinari saranno proposte alle funzioni / organi aziendali di volta in volta competenti.

Nell'ipotesi in cui le violazioni riguardino atti o comportamenti posti in essere da componenti del Consiglio di Amministrazione le opportune decisioni verranno adottate dal Consiglio di Amministrazione collegialmente, con l'astensione dei diretti interessati e verrà altresì sentito il Collegio Sindacale.

Le misure decise vengono comunicate al Gestore del Canale interno di segnalazione e al responsabile della violazione e quindi definitivamente adottate dalla funzione Human Resources o dall'organo sociale competente, nel rispetto della normativa giuslavoristica nazionale applicabile. L'adozione delle misure deve essere comunicata al Responsabile del Sistema dall'organo/funzione aziendale competente.

Le misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla violazione accertata, anche tenuto conto dell'eventuale rilevanza penale dei comportamenti posti in essere, e devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile e coerenti con il Sistema sanzionatorio del Modello 231.

Il Gestore del Canale interno di segnalazione verifica periodicamente l'effettiva adozione delle misure correttive decise in relazione alle segnalazioni pervenute e riflette l'esito di tali verifiche in una relazione indirizzata agli organi/funzioni aziendali competenti.

9.4. REPORTING

Il Gestore del Canale interno di segnalazione redige almeno annualmente una relazione sull'andamento delle attività svolte da trasmettere sia al Consiglio di Amministrazione e sia al Collegio Sindacale. Tale relazione deve contenere le informazioni aggregate sulle segnalazioni "cestate" e sulle risultanze delle attività svolte in relazione alle segnalazioni non "cestate". La relazione viene comunicata al Consiglio di Amministrazione e può essere aggregata alla Relazione annuale dell'OdV ex D.lgs. 231/2001.

9.5. FLUSSI INFORMATIVI IN MERITO ALLE SEGNALAZIONI RILEVANTI

Il Gestore del Canale interno di segnalazione procede senza indugio a informare gli organi sociali e di controllo delle società :

- I. qualora nell'ambito delle fasi sopra descritte venga a conoscenza di una Segnalazione Rilevante;
- II. quando il Gestore del Canale interno di segnalazione medesimo è gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto segnalato, è esso stesso il presunto responsabile della violazione ovvero ha un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio e che, pertanto, occorre affidare la gestione delle segnalazioni al gestore alternativo.

10. OBBLIGHI NEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

10.1. INFORMATIVA AL SEGNALATO

Nell'ambito di tutte le fasi di gestione delle segnalazioni, il Gestore del Canale interno di segnalazione valuta le modalità con cui informare il soggetto segnalato in merito alla trasmissione di una segnalazione a suo carico, alla violazione contestata, allo svolgimento del relativo procedimento e all'esito dello stesso.

In particolare, il momento in cui il segnalato viene messo al corrente della segnalazione a suo carico deve essere valutato caso per caso, verificando se l'invio di tale informativa possa pregiudicare lo svolgimento delle indagini necessarie all'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione o se, invece, il coinvolgimento del segnalato sia necessario per lo sviluppo dell'indagine.

LIST garantisce, ad ogni modo, il diritto del segnalato a potersi difendere e ad essere informato (entro tempi ragionevoli) delle accuse e delle eventuali misure disciplinari a suo carico.

10.2. INTERESSE PRIVATO E CORRESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il soggetto segnalante è tenuto a dichiarare la sussistenza di un proprio interesse privato collegato alla segnalazione. Qualora il segnalante sia corresponsabile delle violazioni oggetto di segnalazione, nei confronti dello stesso potrà essere applicata una attenuazione delle misure disciplinari proporzionata al contributo fornito dalla segnalazione alla scoperta e/o alla prevenzione delle suddette violazioni.

Il Canale Digitale di Segnalazione è pertanto configurato in modo tale da consentire al segnalante di rendere nota (i) la sussistenza di un interesse privato in relazione alla segnalazione nonché (ii) la propria eventuale corresponsabilità in relazione agli atti o fatti oggetto della segnalazione.

10.3. RIVELAZIONE DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati .

Detto consenso viene acquisito tramite richiesta effettuata dal Gestore del Canale interno di segnalazione (con spiegazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati riservati in questione) attraverso il canale di comunicazione previsto all'interno dell'applicativo affinché siano sempre garantiti la riservatezza delle informazioni e l'anonimato fino al rilascio del consenso. Nel caso di segnalazioni effettuate mediante i canali interni alternativi verranno informati i segnalanti che le segnalazioni saranno riportate all'interno del canale digitale di segnalazione e gestite attraverso tale canale in modo da poter interagire con il segnalante, anche per acquisire il consenso alla rivelazione della sua identità, in maniera riservata e tutelando la sua identità.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

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, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. Detto consenso verrà acquisito secondo le modalità sopra indicate.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati anche quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La tutela dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione deve essere garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La Persona Coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Durante il processo di analisi di una segnalazione rilevante si informa che non può essere garantito l'anonimato.

10.4. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

LIST S.p.A. informa, ai sensi dell'art. 13 e 14 del Codice Privacy, che i dati personali (ivi inclusi eventuali dati sensibili, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici, sindacati ecc.) comunicati, facoltativamente, dai segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali (D.lgs 196/2003 e s.m.i).

Il trattamento sarà effettuato ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nel presente documento e dunque per la corretta gestione delle segnalazioni ricevute, oltre che per l'adempimento di obblighi di legge o regolamenti nel pieno rispetto della riservatezza, dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati. I dati personali contenuti nelle segnalazioni potranno essere comunicati agli organi sociali, alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti così come all'Autorità Giudiziaria. Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata. Inoltre, i documenti relativi alla segnalazione saranno conservati, sia in formato cartaceo che elettronico, per un periodo non superiore a quanto necessario per la corretta finalizzazione delle procedure stabilite nel presente documento non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione e nel rispetto di quanto disciplinato all'art.14 del D.lgs 24/2023. LIST ha previsto l'interazione con il DPO nel disegno della presente procedura, nell'eventuale supporto alla gestione dei diritti degli interessati in materia, ed in tutti i casi in cui venga in considerazione, nell'applicazione della presente procedura, un trattamento di dati personali che possa

impattare in modo rilevante sui diritti degli interessati, nonché in tutti i casi in cui vi sia una elevata probabilità di rischio dei loro diritti.

LIST S.p.A con l'ausilio con la DPO ha avviato le attività per la formalizzazione della DPIA.

11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

11.1. RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione, a qualsivoglia titolo, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui soggetti (Segnalanti e Segnalati) e sui fatti segnalati, a meno dei casi di seguito indicati:

consenso espresso dal segnalante;

- è configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale;
- è configurabile in carico al segnalante una responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del codice civile;
- la riservatezza non è opponibile per legge ovvero alla presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria.

In caso di violazione dell'obbligo di riservatezza si applicano le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio e disciplinare, fatte salve ulteriori forme di sanzioni previste da norme di legge.

11.2. RISERVATEZZA SULL' IDENTITÀ DEL SEGNALATO

La società si impegna, inoltre, a garantire la riservatezza del segnalato e a gestire le eventuali segnalazioni a suo carico conformemente alla normativa in materia di privacy, salvo i casi in cui la rivelazione dei dati del segnalato debbano essere forniti per obbligo di legge.

11.3. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE O ATTI DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

I soggetti che hanno effettuato in buona fede segnalazioni saranno tutelati, ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis lettera c) del D.Lgs 231/01 e di altre normative vigenti, contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono l'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro successive alla presentazione della segnalazione. 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.

La Società 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 abbiano presentato segnalazioni in conformità al presente documento, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

12. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

LIST S.p.A. potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Società, al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

12.1 MISURE DI SOSTEGNO PER I SEGNALANTI

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p3>)

13. AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO

Il Gestore del Canale interno di segnalazione riesamina periodicamente la presente procedura per assicurarne l'efficacia nel tempo e l'aderenza alle best practices raccomandando eventuali miglioramenti o integrazione laddove ne ravvisi la necessità. Nell'ambito del processo di revisione vengono coinvolte la funzione Legal e la funzione Human Resources al fine di allineare sempre il contenuto del documento ai più aggiornati dettati normativi, ivi inclusi gli aspetti di tipo giuslavoristico.

14. COMUNICAZIONE DEL REGOLAMENTO

Al fine di assicurare una comunicazione e diffusione capillare del Regolamento, il presente documento è pubblicata sul sito internet, sulla rete intranet aziendale e resa nota ai soggetti segnalanti tramite il Canale Digitale di Segnalazione.