GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

LAST MILE SOLUTIONS S.R.L.

Sommario

1. DEFINIZIONI 3
3. RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI E ESTERNI 5
4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO 5
5. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO 6
6. SOGGETTI RESPONSABILI DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 9
7. MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE 10
8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE 10
9. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE 13
10. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE 14
11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA *PRIVACY* 18
12. SANZIONI 18
13. INFORMAZIONE E FORMAZIONE 19

1. DEFINIZIONI

"**ANAC**"	l'Autorità Nazionale Anticorruzione
"**Codice Privacy**"	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 e successive modifiche e integrazioni
"**Decreto 231**":	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni
"**Destinatari**"	I destinatari della presente procedura, individuati in tutti i soggetti coinvolti in relazione sia all'invio sia alla gestione della segnalazione
"**Decreto *Whistleblowing***"	il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e successive modifiche e integrazioni
"**GDPR**"	il Regolamento (UE) 206/679 e successive modifiche e integrazioni
"Linee Guida ANAC"	le linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.
"Modello 231"	il modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società
"Organismo di Vigilanza o "**OdV"**	l'organismo di vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso
"**Persona Coinvolta**" o	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione

"Segnalato"	come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata
"Piattaforma"	il *software* attivato dalla Società per l'invio e la gestione delle segnalazioni in conformità al Decreto *Whistleblowing*
"**Procedura**"	la presente procedura che descrive le modalità e i criteri per l'invio, il ricevimento e la gestione delle segnalazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*
"**Segnalanti**"	i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed *ex* dipendenti
"Società"	Last Mile Solutions S.r.l.

2. PREMESSA E OBIETTIVI

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto *Whistleblowing* recante "*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 provvedimento abroga e modifica la disciplina precedentemente in vigore[1], definendo, tra l'altro:

- gli aspetti di tutela del soggetto che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli enti e delle società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (anche con modalità informatiche) che consentano ai soggetti Segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

[1] Per effetto delle disposizioni del decreto sono abrogati: l'art. 54 *bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 TUPI per gli enti pubblici; l'art. 6, commi 2 *ter* e 2 *quater*, del Decreto 231; l'art. 3 del d. lgs. 179/2017. È stato invece modificato l'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto 231.

- la necessità di sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 prima di attivare i predetti canali di segnalazione;
- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- la previsione di sanzioni disciplinari per coloro che effettuano – con dolo o colpa grave – segnalazioni infondate.

Rispetto alle novità introdotte, Last Mile Solutions S.r.l. garantisce la tutela di tutti coloro che effettuino segnalazioni *whistleblowing.*

Con l'obiettivo di dare attuazione alle disposizioni di cui al Decreto *Whistleblowing*, si rende, dunque, necessaria l'introduzione di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del Segnalante e il connesso diritto alla riservatezza di quest'ultimo, nonché l'introduzione di specifiche previsioni all'interno del sistema disciplinare volte a sanzionare eventuali atti di ritorsione e atteggiamenti discriminatori in danno del Segnalante.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI E ESTERNI

Riferimenti Normativi	
Interni	• Modello 231 • Codice Etico di Last Mile Ssolutions S.r.l.
Esterni	• Decreto Legislativo n. 231/2001 • Decreto Legislativo "*Whistleblowing"* n. 24/2023 • Regolamento UE n. 679/2016 (G.D.P.R.) • Decreto Legislativo n. 196/2003 (Codice della *Privacy)*

4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

I Destinatari della presente Procedura sono quelli espressamente individuati dal Decreto *Whistleblowing* e indicati di seguito:

- i lavoratori della Società, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, apprendistato, lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, oltre che i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti ed i volontari;
- i lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- i fornitori, da intendersi come i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa

fornendo beni o servizi o realizzando opere in favore della società;

- gli azionisti, da intendersi come le persone fisiche che detengono azioni societarie;
- le persone che, anche di fatto, esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della società.

Tutti i soggetti sopra elencati possono effettuare le segnalazioni quando il rapporto giuridico:

- è in essere,
- non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali,
- successivamente allo scioglimento dello stesso se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative, ovvero durante il periodo di prova.

Inoltre, le misure di tutela previste e descritte al successivo Paragrafo 10 sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante);
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante (soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra le parti);
- enti di proprietà di chi segnala (enti di cui il soggetto segnalante è titolare in via esclusiva oppure in cui il soggetto detiene la compartecipazione maggioritaria);
- enti per i quali il segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del soggetto segnalante (es. *partnership* tra imprese).

I Destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

Si precisa che ai sensi del Decreto *whistleblowing*, i soggetti identificati come CLIENTI non rientrano tra i possibili segnalanti.

5. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

5.1 Oggetto della segnalazione

LAST MILE SOLUTIONS S.R.L. richiama l'attenzione sul dovere del dipendente di segnalare comportamenti illegittimi di cui sia a conoscenza e che coinvolgono LAST MILE SOLUTIONS S.R.L., sia a danno che a vantaggio della stessa.

Rientrano nel campo di applicazione della presente Procedura le segnalazioni che riguardano comportamenti, atti, omissioni, anche tentati, che possono comportare pregiudizio per la Società in quanto lesivi della sua integrità o dell'interesse pubblico, di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, l'**oggetto della segnalazione** nel contesto lavorativo di Last Mile Solutions S.r.l. può essere costituito da:

- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al 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; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

  - Esempio: il potenziale segnalatore scopre la violazione dei protocolli aziendali in materia di gestione delle tematiche ambientali.

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

  - Esempio: il potenziale scopre che le Società stanno utilizzando in modo improprio fondi erogati dall'Unione Europea.

- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte sulla 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 imposte sulle società.

  - Esempio: il potenziale segnalatore scopre che si stanno adottando pratiche tese ad aggirare la normativa fiscale italiana (ad esempio, avvalendosi di società collegate estere per spostare artificiosamente fuori dall'Italia gli introiti delle società).

- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui ai precedenti punti, pur in assenza di una diretta violazione della normativa, relativamente agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 o violazioni del Modello 231 **("segnalazioni 231")**.

  A titolo esemplificativo, le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 sono quelle idonee a configurare le fattispecie rientranti nelle seguenti categorie di reato:

  (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto 231);

  (ii) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto 231);reati societari (art. 25-*ter* del Decreto 231 compresi i reati di "corruzione tra privati" e "istigazione alla corruzione tra privati");

  (iii) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del

Decreto 231);

(iv) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto 231);

(v) reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto 231);

(vi) reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto 231);

(vii) reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);

(viii) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto 231);

(ix) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto 231);

(x) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 del Decreto 231);

(xi) delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto 231);

(xii) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.*1 del Decreto 231);

(xiii) reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto 231);

(xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto 231);

(xv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto 231);

(xvi) reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto 231);

(xvii) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-*duodecies* del Decreto 231);

(xviii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto 231);

(xix) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto 231);

(xx) reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto 231);

(xxi) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto 231);

(xxii) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto 231);

(xxiii) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-
duodevicies del Decreto 231).

5.1.1 Esclusioni

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili. In linea generale, Last Mile Solutions S.r.l. esorta i

propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto. Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

Sono escluse dalle segnalazioni di interesse ai sensi del Decreto *Whistleblowing* – che quindi non saranno gestite secondo quanto previsto dal presente documento e quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing* – quelle di seguito indicate:

- contestazioni o rivendicazioni o richieste aventi ad oggetto questioni interpersonali. Le doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, dovranno continuare ad essere inviate a elena.rampino@lastmile2you.com

- reclami connessi a disservizi o problematiche relative alle prestazioni svolte dalla Società;

- segnalazioni contenenti frasi ingiuriose o minacciose o fondate su mere "voci di corridoio" o "sentito dire" prive di qualunque riferimento fattuale.

Le violazioni del Codice Etico – salvo che corrispondenti a violazioni del Modello 231, a illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231 o alle altre violazioni indicate nel precedente paragrafo 5.1 – non possono essere segnalate ai sensi della presente Procedura, ma dovranno essere segnalate al canale indicato all'interno di detto documento.

Inoltre, si precisa che la segnalazione effettuata tramite canali interni diversi da quelli indicati dalla presente Procedura e a soggetti diversi da quelli indicati al successivo paragrafo 6 non verrà trattata ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, salvo che il soggetto che la riceva provveda alla trasmissione della stessa al Gestore delle Segnalazioni (come indicato nel successivo paragrafo 6).

6. SOGGETTI RESPONSABILI DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il destinatario delle segnalazioni è individuato nell'Organismo di Vigilanza (OdV) nominato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, appositamente incaricato anche per la gestione delle segnalazioni effettuate ai sensi della presente Procedura (e che, pertanto, verrà indicato di seguito anche come "**Gestore delle Segnalazioni**"), in piena adesione alle Linee Guida emanate dall'ANAC con la delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e alla "*Guida operativa per gli enti privati*" rilasciata da Confindustria il 27 ottobre 2023.

L'OdV è dotato, infatti, di competenze tecniche adeguate e di autonomia e indipendenza, funzionali e gerarchiche, rispetto a qualsiasi altro ufficio interno all'ente; ciò gli consente di svolgere, senza interferenze o condizionamenti, l'attività di gestione delle segnalazioni interne in termini di verifica e istruttoria, lasciando poi alle competenti funzioni aziendali le eventuali decisioni operative sui seguiti.

L'OdV, peraltro, alla luce dei suoi requisiti, risulta anche soggetto idoneo a garantire un livello adeguato di tutela della riservatezza, dell'identità del *whistleblower* e del contenuto delle segnalazioni.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni ricevesse una segnalazione riguardante una violazione – rientrante nell'ambito di applicazione della presente Procedura – attraverso canali diversi da quelli indicati al paragrafo 7 (ad esempio, segnalazione verbale o invio di un'email a un soggetto che non si identifica con il Gestore delle Segnalazioni), tale soggetto dovrà:

- trasmetterla al Gestore delle Segnalazioni immediatamente e, comunque, entro e non oltre 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza (in

tal caso il Gestore delle Segnalazioni è tenuto a garantire tutti i criteri di riservatezza di cui al Decreto *Whistleblowing*);

- contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione, ove possibile.

7. MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

La Società può prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). La segnalazione – anche quella non anonima – deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e della pertinenza della stessa ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- 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);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante potrebbe non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Le segnalazioni di cui al paragrafo 5.1 potranno essere inviate attraverso i seguenti canali (che garantiscono, anche tramite crittografia, la riservatezza del Segnalante, della Persona Coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione):

(A) per iscritto a mezzo della Piattaforma accessibile https://areariservata.mygovernance.it/#!/Login con la possibilità di caricare documenti e contenuti video;

(B) mediante messaggistica vocale per mezzo sempre della Piattaforma accessibile all'indirizzo https://areariservata.mygovernance.it/#!/Login ;

(C) oralmente, con incontro diretto con il Gestore della Segnalazione. Il contenuto dell'incontro verrà riportato in un verbale redatto dal Gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE

Una volta ricevuta la segnalazione, secondo il canale previsto nella presente Procedura, la gestione della stessa prevede le seguenti attività:

a) Attività preliminare e classificazione della segnalazione

Al ricevimento della segnalazione, il Gestore della Segnalazione:

a. rilascia al Segnalante **avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni** dalla data di ricezione;

b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della segnalazione, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e, in generale, della Procedura (secondo quanto previsto dal paragrafo 5);

c. il Gestore della Segnalazione:

   i. classifica la segnalazione come "in corso" quando la stessa risulta essere stata inviata in conformità al Decreto *Whistleblowing* e alla presente Procedura e la violazione segnalata rientri nel campo di applicazione del Decreto *Whistleblowing* e della presente Procedura (secondo quanto previsto dal paragrafo 5);

   ii. classifica la segnalazione come "chiusa" e l'archivia (dandone motivazione al segnalante tramite la Piattaforma), quando:

      - la stessa è manifestamente infondata, per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni indicate al paragrafo 5.1 della presente Procedura;

      - la stessa rientra nei casi di esclusione indicati al paragrafo 5.1.1. della presente Procedura;

      - viene prodotta solo documentazione, in assenza di una segnalazione di condotte illecite e senza elementi per poterle inferire con ragionevole grado di chiarezza.

In caso di segnalazioni pertinenti, il Gestore delle Segnalazioni svolge l'attività istruttoria in relazione alla segnalazione.

b) Istruttoria

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Se la segnalazione risulta rientrante nell'ambito oggettivo del Decreto *Whistleblowing* e risulta supportata da elementi sufficienti per procedere, il Gestore della Segnalazione avvia la fase di indagine e, a tal fine, può:

- richiedere chiarimenti e integrazioni al Segnalante, se non anonimo;
- richiedere chiarimenti a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele (es. quando non è correttamente precisato nella segnalazione l'identità del Segnalante, oppure quando la segnalazione non è correttamente circostanziata);
- acquisire documenti interni all'azienda;
- procedere all'audizione di altri esponenti aziendali che, sulla scorta del contenuto della segnalazione, potrebbero essere informati dei fatti oggetto della segnalazione stessa;
- avvalersi, nel caso in cui la segnalazione lo renda necessario, di consulenti esterni specializzati nello svolgimento di attività investigativa ovvero esperti nelle materie giuridiche specialistiche connesse all'oggetto della segnalazione;
- procedere all'audizione del Segnalato (anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti) qualora ciò non pregiudichi lo svolgimento delle attività e le tutele garantite al segnalante ai sensi del successivo paragrafo 10.

Per ogni audizione deve essere redatto apposito verbale sottoscritto da tutti coloro che hanno partecipato all'audizione (ivi compresi il soggetto dichiarante e l'eventuale facilitatore).

c) Riscontro al segnalante

Entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione nei confronti del segnalante, il Gestore della Segnalazione termina le attività investigative e comunica l'esito delle stesse al Segnalante tramite la Piattaforma.

Qualora la segnalazione sia di particolare complessità, le attività investigative proseguono, ma di ciò (sempre nel medesimo termine pari a 3 mesi che decorrono dal giorno in cui è stato dato l'avviso di ricevimento) viene informato il Segnalante tramite la Piattaforma.

Come sopra detto, il riscontro è fornito anche nel caso in cui la segnalazione non rientri nell'ambito oggettivo del Decreto *Whistleblowing*.

Al termine delle verifiche il Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto *Whistleblowing*:

- archivia la segnalazione in caso di infondatezza della stessa;
- se non ritiene che vi siano i presupposti per l'archiviazione della segnalazione:

  1) informa il Consiglio di Amministrazione dell'esito dell'accertamento, al fine dell'adozione dei provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari alla tutela dell'azienda, ivi compresa la denuncia alle Autorità competenti;

  2) comunica l'esito dell'accertamento al Management della Società, affinché provveda ad attuare le azioni di miglioramento eventualmente individuate, nonché per l'avvio dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

d) Archiviazione della documentazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati in formato digitale, tramite la Piattaforma.

Laddove, l'istruttoria dovesse svilupparsi mediante incontro di persona, il verbale dell'incontro e/o altra documentazione a sostegno della segnalazione vengono caricati dal ricevente sulla Piattaforma.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse avvenire tramite canali esterni alla Piattaforma, la documentazione inerente dovrà essere conservata in forma cartacea, salvo, conclusa l'istruttoria, caricare sulla Piattaforma gli esisti dell'attività svolta.

Tutta la documentazione sarà conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

9. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

9.1. Canale di segnalazione esterna

Ferma restando la preferenza per il canale di segnalazione interna, il Decreto *Whistleblowing* prevede a determinate condizioni la possibilità di effettuare le segnalazioni tramite un canale esterno, istituito e gestito dall'ANAC.

Le condizioni per effettuare tale tipo di segnalazione esterna sono le seguenti:

- il canale di segnalazione interna non risulti attivo;
- il segnalante abbia già effettuato una segnalazione al canale interno e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna tramite il canale previsto, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Il canale di segnalazione esterna dell'ANAC non può essere utilizzato per le Segnalazioni 231.

In assenza delle condizioni previste dal Decreto *Whistleblowing* per l'effettuazione di una segnalazione esterna, la segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele previste da detto decreto e descritte al paragrafo 10.

L'ANAC sul proprio sito *internet* ha pubblicato linee guida in materia di *whistleblowing* e mette a disposizione indicazioni circa: (i) le misure di protezione; (ii) i propri contatti; (iii) le istruzioni per l'utilizzo del canale di segnalazione interna e dei canali di segnalazione interni; (iv) l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni; (v) le modalità tramite le quali chiedere al Segnalante

integrazioni; (vi) gli enti del terzo settore che possono fornire informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito.

Resta ferma la possibilità per il Segnalante e per i soggetti Collegati di segnalare all'ANAC tramite il canale di segnalazione esterna (presente sul sito *web* di detta Autorità) le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

9.2. Divulgazione Pubblica

Il Segnalante può effettuare la segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. a mezzo stampa) solo se lo stesso:

- ha effettuato una segnalazione interna ed una segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto).

Il Segnalante deve allegare circostanze concrete e informazioni a sostegno di quanto affermato.

In assenza di questi presupposti, il soggetto non beneficia delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing descritte al paragrafo 10.

10. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Le forme di tutela di seguito elencate sono accordate ai Segnalanti ed agli altri soggetti indicati nel precedente paragrafo 4, a condizione che gli stessi:

- abbiano effettuato la segnalazione in buona fede, segnalando fatti veri e avendo fondato motivo di ritenere che la circostanza oggetto della segnalazione stessa fosse veritiera (es. il Segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il Segnalante non deve aver consapevolmente Segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e che le stesse rientrassero nell'ambito oggettivo della segnalazione;
- il Segnalante ha rispettato la presente Procedura.

Last Mile Solutions S.r.l. garantisce la riservatezza del Segnalante 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 della presente Procedura.

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante.

Eventuali segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione sono sanzionabili. La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

10.1. Riservatezza

Ad eccezione delle "Esclusioni" previste al successivo Paragrafo 10.5, l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto conseguente alla segnalazione.

L'utilizzo della Piattaforma garantisce la completa riservatezza del Segnalante, in quanto solo il Gestore della Segnalazione può accedere alla segnalazione e la segnalazione è indicata con uno specifico ID utilizzato in tutti i documenti e comunicazioni ufficiali nel corso dell'attività istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del Segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto Segnalante non potrà essere rivelata;

- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del Segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:

  - il consenso del soggetto Segnalante;

  - la comprovata necessità da parte del Segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alla segnalazione ricevuta non possono può essere condivise, senza il consenso del Segnalante, con soggetti diversi dal Gestore della Segnalazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del Segnalante, alla funzione competente per i provvedimenti disciplinari allorquando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

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

Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante non viene rilevata fino alla chiusura dell'istruttoria.

Dopo questo termine l'identità del Segnalante può essere disvelata dall'Autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento.

Nell'ambito, invece, del procedimento penale, avviato nei confronti del Segnalato, l'identità è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari.

Qualora l'Autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

In ogni caso, restano ferme le responsabilità del Segnalante qualora la segnalazione sia stata effettuata in

mala fede e, quindi, sia configurabile (come indicato anche al successivo paragrafo 12) una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile. Qualora sia accertata dal Gestore della Segnalazione la mala fede del segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il Segnalato viene informato dell'identità del segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

10.2. Tutela da ritorsioni

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti indicati al paragrafo 4 non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamento psichiatrici o medici.

I soggetti tutelati che ritengono di aver subito una ritorsione possono comunicarlo all'ANAC.

Se si tratta di una ritorsione tentata o minacciata, il Segnalante deve fornire elementi da cui si possa desumere l'effettiva sussistenza della minaccia. In caso di allegazione di fatti da parte del segnalante, è onere del soggetto che ha tentato o minacciato la ritorsione dimostrare che i fatti allegati sono estranei alla segnalazione effettuata.

Se nei procedimenti giudiziari o amministrativi o controversie stragiudiziali oppure domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria il segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito una ritorsione, il soggetto che ha posto in essere tali condotte deve dimostrare il contrario (dimostrare che l'azione intrapresa non ha nessun collegamento con la segnalazione).

L'inversione dell'onere della prova non si applica ai soggetti diversi dai segnalanti (es. facilitatori, ente di proprietà del segnalante etc.).

10.3. Le misure di sostegno

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

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

10.4. Limitazioni di responsabilità

Il Segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare quando diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segretezza, rispetto a:

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

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

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

- l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (es. il Segnalante ha fatto le copie di atti/accede alla e-mail di un altro collega con il suo consenso);
- al momento della segnalazione il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici);

- il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che rientrassero nell'oggetto delle segnalazioni, avendo altresì effettuato la segnalazione secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

10.5. Esclusioni

Le misure e le tutele previste dal presente paragrafo, e sopra descritte, non si applicano a coloro i quali hanno effettuato la segnalazione in mala fede ovvero, quando, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA *PRIVACY*

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti.

I dati personali inerenti alle segnalazioni ricevute, inclusi quelli relativi all'identità del segnalante, del Segnalato o di altri individui, saranno trattati da Last Mile Solutions S.r.l., quale Titolare autonomo del trattamento, nel rispetto delle disposizioni di cui al Codice Privacy e al GDPR.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse dal Gestore delle Segnalazioni, che è espressamente autorizzata a trattare tali dati.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società deve essere disciplinato ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi del GDPR e del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

12. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie da parte dell'ANAC chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di ritorsioni in relazione a segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto

Whistleblowing;

- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto *Whistleblowing*;

- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste anche dal Modello Organizzativo 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto *Whistleblowing* e indicati al paragrafo 10.4.) è accertata in capo allo stesso:
(i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero *(ii)* la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave[2].

13. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili a tutti e disponibili al seguente sito internet: https://lastmile2you.com/whistleblowing .

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di uscita di un dipendente.

Le persone responsabili della gestione delle segnalazioni di cui alla presente Procedura sono state specificamente formate in relazione al *whistleblowing*.

La formazione in materia di *whistleblowing* viene, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di *compliance*.

[2] Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, nel caso *sub (ii)* è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie da parte dell'ANAC.