REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Redatto ai sensi del D.lgs. n. 24 del 2023

Adottato in data 22/12/2025 con atto CDA

INDICE:

1. SCOPO 3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE 3
3. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI 3
4. RESPONSABILITÀ 4
5. MODALITÀ ESECUTIVE 5
5.1 CHI PUÒ SEGNALARE: il SEGNALANTE O "WHISTLEBLOWER" 5
5.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUÒ SEGNALARE? 6
5.3 MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE: COME SEGNALARE 8
5.4 MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 10
5.5 TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE 12
5.6 SANZIONI DISCIPLINARI 14
5.7 INFORMATIVA PRIVACY 15
5.8 FORMAZIONE E INFORMAZIONE 15
6. RIFERIMENTI 16
7. ARCHIVIAZIONE 16
8. ALLEGATI 16
ISTRUZIONI OPERATIVE PER L'UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA WEB WHISTLEBLOWING 17
Come effettuare una segnalazione whistleblowing tramite la piattaforma SafeWhistle 19
Schema di funzionamento della segnalazione 20

CRONOLOGIA DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Note
00	22/12/2025	Prima emissione

1. SCOPO

LODESTAR S.P.A. in adempimento di quanto prescritto dal D.lgs. 24/2023, ha adottato un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di violazioni effettive o sospette senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.

Il presente Regolamento definisce le modalità operative adottate da LODESTAR S.P.A. (di seguito "AZIENDA" o "Società") con lo scopo di:

- **Promuovere** una cultura aziendale basta sulla trasparenza, responsabilità e integrità;
- **Istituire e far conoscere** il canale di segnalazione interno;
- Definire le responsabilità sul processo di gestione delle segnalazioni e il funzionamento del Gestore delle segnalazioni Whistleblowing;
- Illustrare le tutele previste nei confronti del segnalante o sistema di protezione in conformità alla normativa;
- **Illustrare il sistema sanzionatorio** previsto dalla normativa a carico della Società e del segnalante.

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente procedura si fa rimando al D.lgs. n. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La procedura si applica a LODESTAR S.P.A.

3. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI

- **WHISTLEBLOWER o SEGNALANTE**: persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **VIOLAZIONI**: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.
- **SEGNALAZIONE**: comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni.
- **SEGNALAZIONE INTERNA**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società.
- **SEGNALAZIONE ESTERNA**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC.

- **DIVULGAZIONE PUBBLICA:** rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network).
- **DENUNCIA DELL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE:** possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.
- **GESTORE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING**: ufficio interno composto da più figure interne alla Società, incaricate di ricevere e gestire la segnalazione ivi comprese le attività istruttorie.
- **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione (HTTPS://WWW.ANTICORRUZIONE.IT).
- **FACILITATORE:** "Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata".

4. RESPONSABILITÀ

FASE	**RESPONSABILITÀ**
Ricezione della segnalazione ed invio notifica al segnalante	"ODV avv. Luigi Falcone"
Presa in carico, analisi ed investigazione	"ODV avv. Luigi Falcone"
Chiusura della segnalazione e riscontro al segnalante	"ODV avv. Luigi Falcone"
Reporting al Consiglio di Amministrazione	"ODV avv. Luigi Falcone"

5. MODALITÀ ESECUTIVE

5.1 CHI PUÒ SEGNALARE: il SEGNALANTE O "WHISTLEBLOWER"

LODESTAR S.P.A., in conformità alla normativa, individua quali potenziali segnalanti:

Stakeholder interni

- Tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta;
- I lavoratori con contratto di somministrazione;
- Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto.

Stakeholder esterni

- I lavoratori autonomi e i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo della Società;
- I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società.

La segnalazione può essere fatta da un soggetto che si trovi in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto.

La presente procedura si riferisce ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità, la ratio è quella di assicurare a tali soggetti le tutele prevista dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti.

Altri soggetti a cui sono estese le tutele del segnalante

La norma prevede altresì la tutela di altri soggetti diversi dal segnalante, quali:

- Facilitatori;
- Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile;
- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo;
- Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale).

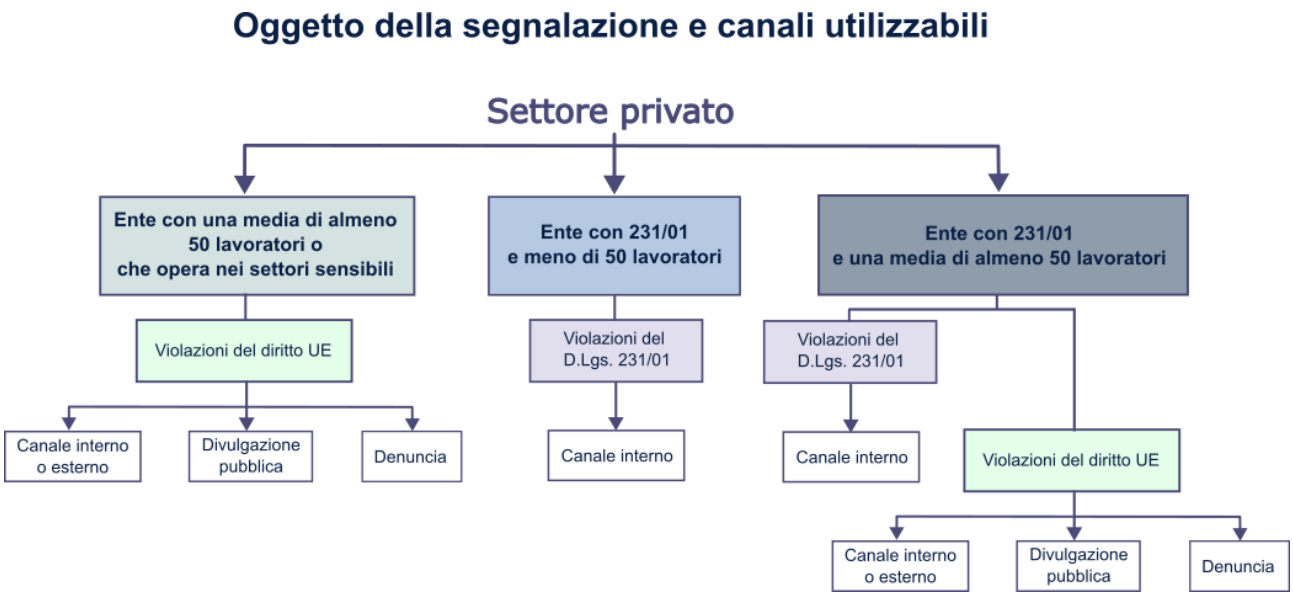
Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono da considerarsi segnalazioni "ordinarie", se pur veicolate con il canale interno. Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato che abbia denunciato all'ANAC di aver subito delle ritorsioni.

Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o "presa in carico"; verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

5.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUÒ SEGNALARE?

Il decreto differenzia l'oggetto della segnalazione in relazione alle caratteristiche dei soggetti giuridici coinvolti, nella tabella che segue è rappresentato sinteticamente cosa può essere segnalato e con quali canali:



In linea generale, la segnalazione può avere ad oggetto tutte le condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o che implicano violazioni, presunte o accertate, del Modello 231 o del Codice Etico, a cui si aggiungono gli illeciti di matrice e di rilevanza dell'Unione Europea e che quindi ledono interessi finanziari della stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- Corruzione, attiva e passiva;
- Comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- Promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- Condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie;
- Frodi fiscali;
- Violazioni dei diritti umani;
- Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;
- Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato
- Violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

È sempre possibile che il segnalante prima di ricorrere al Gestore delle segnalazioni si confronti con il proprio superiore diretto che tuttavia compreso l'oggetto della segnalazione, se ricorrono i presupposti, sarà tenuto ad inviarla al Gestore delle segnalazioni.

Per quanto concerne le questioni relative alle risorse umane, resta ferma la disponibilità dell'ufficio HR all'ascolto e presa in carico.

Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione siano state commesse;
- le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

Le presunte ritorsioni, anch'esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione. Si precisa che le rappresentanze sindacali non possono dare comunicazione ad ANAC di presunte ritorsioni in rappresentanza del soggetto segnalante.

Sono invece escluse e quindi **inammissibili**:

- le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

5.3 MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE: COME SEGNALARE

È bene precisare che il decreto prevede potenzialmente più di una modalità:

Canale interno

La società, ha istituito un proprio canale di segnalazione interna, privilegiato tramite il servizio SafeWhistle le cui caratteristiche sono conformi alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e il cui portale è liberamente accessibile dal Sito gruppolodestar.safewhistle.eu

Canale esterno ANAC

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna, avvalendosi del canale esterno attivato, a tal fine, presso l'A.N.A.C. ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 24/2023 e delle Linee Guida A.N.A.C. 2023, se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 del Decreto e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione Esterna presentata ad un soggetto diverso dall'A.N.A.C. è trasmessa a quest'ultima entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Divulgazione pubblica

Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando:

- ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Denuncia

Il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità Nazionali.

Il canale interno di segnalazione: la piattaforma web

LODESTAR S.P.A. ha istituito un apposito canale di segnalazione interna al quale il segnalante può ricorrere.

La piattaforma utilizza la soluzione SafeWhistle, che offre un portale personalizzato per ciascuna Società, garantendo il rispetto di tutti i requisiti legali necessari, inclusi quelli previsti per l'organizzazione e gestione dei trattamenti di dati personali e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (D.Lgs. n. 101/2018 – Codice sulla protezione dei dati personali; Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali).

La piattaforma permette a tutti gli stakeholder interni ed esterni di inviare segnalazioni a predeterminati soggetti interni, autorizzati a gestire la segnalazione (Gestore delle segnalazioni Whistleblowing), al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata.

L'accesso alla piattaforma avviene dalla sezione presente sul sito web istituzionale di LODESTAR S.P.A. al seguente link: gruppolodestar.safewhistle.eu

Prima di effettuare la segnalazione, al segnalante è chiesto di prendere visione di una informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali.

Il segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco (codice ticket) che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

All'atto della segnalazione, il segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia al documento "istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma Web Whistleblowing", disponibile sia presso il sito internet e bacheche aziendale.

È sempre possibile per il segnalante richiedere di essere ascoltato di persona, il suggerimento in questo caso è quello di accedere comunque alla piattaforma e inviare tale richiesta nei campi descrittivi, al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza.

5.4 MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Chi riceve la segnalazione – Gestore delle segnalazioni whistleblowing

LODESTAR S.P.A. ha nominato un Gestore delle segnalazioni preposto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni. Il Gestore è rappresentato dal monocratico organismo di vigilanza.

Il Gestore delle segnalazioni è stato formalmente nominato con atto dell'Amministratore Delegato (CEO) ed ha il compito di analizzare tutte le segnalazioni ricevute.

Il Gestore delle segnalazioni così come le funzioni eventualmente delegate sono nominati "persone autorizzate al trattamento" ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

È sempre facoltà del segnalante, in fase di trasmissione della segnalazione, di selezionare o escludere una o più funzioni quale destinataria della segnalazione tra quelle autorizzate.

Attività del Gestore delle segnalazioni Whistleblowing

Il Gestore delle segnalazioni, in via preliminare, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (istruttoria preliminare). In particolar modo, il Gestore delle segnalazioni verifica:

- se rientra o meno nel perimetro soggettivo e oggettivo della norma (chi ha segnalato e cosa ha segnalato);
- la presenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti o indagini ulteriori;
- che la segnalazione sia precisa e circostanziata e, quindi, non generica e non diffamatoria;
- che la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione sia appropriata e coerente.

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Gestore delle segnalazioni svolge l'attività di indagine (investigazione) necessaria a dare seguito alla stessa, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nel caso di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo viene sempre interessato anche tutto l'Organismo di Vigilanza, vincolato alla riservatezza. Eventuali ulteriori soggetti potranno essere coinvolti previa informativa e sottoscrizione del vincolo di riservatezza.

All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (notifica), il Gestore delle segnalazioni si impegna a fornire riscontro al segnalante, salvo estensione dei termini a 6 mesi se adeguatamente motivato.

Archiviazione e tempi di conservazione

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata all'interno della piattaforma (archiviazione informatica) e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 5 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

Reporting

Il Gestore delle segnalazioni predispone con cadenza annuale il Report contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

Nel Report è riportato lo "stato" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante.

Il rendiconto delle segnalazioni è inviato all'Amministratore Delegato, e al Consiglio di Amministrazione.

5.5 TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (esempio facilitatore) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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 del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Nel procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della stessa nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

Fermo quanto sopra descritto nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La violazione degli obblighi di riservatezza del Segnalante comporta la violazione dei doveri di ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare.

Tutela dalle ritorsioni

LODESTAR S.P.A., in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari (art.17 comma 4 D.lgs. 24/2023):

a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
b) retrocessione di grado o mancata promozione;
c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) note di demerito o referenze negative;
f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
i) 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;
j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) 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;
l) 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;
m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
n) annullamento di una licenza o di un permesso;
o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

LODESTAR S.P.A. ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

Condizioni per godere delle tutele

Le misure previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- i segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);
- viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);

- il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;
- deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole, direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione
- la segnalazione deve essere fatta secondo quanto previsto nel Capo II del D.lgs. 24 del 2023.

Quando viene meno la tutela del segnalante

Fatte salve le specifiche limitazioni previste dal legislatore, non è garantita la tutela del segnalante nel caso in cui sia accertata con sentenza di primo grado nei confronti del segnalante la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

5.6 SANZIONI DISCIPLINARI

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D.lgs. 231/01, adottato da LODESTAR S.P.A., prevede un sistema disciplinare che sanziona coloro che pongono in essere le condotte oggetto della segnalazione altresì nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Qualora dalle attività di indagine, condotte secondo la presente procedura, dovessero emergere, a carico del personale di LODESTAR S.P.A., e delle Società del Gruppo o di Terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti, la società agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare.

Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

Sanzioni per il segnalante sono previste in caso sia accertata la responsabilità in sede penale e civile per i reati di diffamazione e calunnia.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali LODESTAR S.P.A. sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbero proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, il Consiglio di amministrazione verrà immediatamente informato per l'adozione delle opportune azioni.

Il Gestore delle segnalazioni, nel rispetto della normativa in materia, segnala per il tramite della funzione HR, inoltre, la necessità di provvedimenti disciplinari:

- all'Amministratore Delegato, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti;
- al Consiglio di Amministrazione, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti di membri del Consiglio di Amministrazione;
- al Responsabile dell'unità organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza, all'Amministratore Delegato, nel caso di sanzioni da applicare a terzi (es. recesso dei contratti, ecc.).

Nei casi di fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, il Gestore delle segnalazioni effettua una proposta di provvedimento in accordo con l'OdV e nel rispetto del Modello 231, fermo restando le competenze e responsabilità dell'OdV in tale ambito.

Il Gestore delle segnalazioni assicura la registrazione, all'interno della piattaforma web dedicata alle Segnalazioni, delle proposte e dell'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

Ai fini della individuazione della sanzione da applicare e, in generale, delle modalità di applicazione del sistema generale, si fa riferimento alla normativa vigente ed ai documenti aziendali.

5.7 INFORMATIVA PRIVACY

Nella gestione della segnalazione, i dati personali del segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e il D. Lgs. 196/2003. A tal fine la Società adotta una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

5.8 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

LODESTAR S.P.A. si impegna a diffondere i contenuti della presente procedura a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Società, attraverso apposite attività di informazione e formazione periodica.

Le istruzioni allegate alla presente procedura sono pubblicate sul sito internet di LODESTAR S.P.A..
La funzione HR assicura, per quanto di competenza, la divulgazione dei contenuti della procedura a tutti i dipendenti, organizzando apposita formazione, anche attraverso gli strumenti di "e-learning" di cui LODESTAR S.P.A. è dotata.

6. RIFERIMENTI

- ✓ Direttiva UE 1937/2019
- ✓ Regolamento UE 679/2016 o GDPR
- ✓ Decreto legislativo n. 24/2023: ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 1937/2019 in materia di whistleblowing, abrogando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal d.lgs. n. 231/2001 per quello privato;
- ✓ D.lgs. 231/01 del 2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- ✓ Schema 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 – ANAC (AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE)

7. ARCHIVIAZIONE

La presente procedura viene archiviata nel sistema di gestione documentale dell'Organizzazione.

8. ALLEGATI

- ✓ Istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma Whistleblowing SafeWhistle.

Istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma Web Whistleblowing

1. **Chi coinvolge?**
2. **A chi è rivolta?**
3. **A cosa serve?**
4. **Quando effettuare una segnalazione?**
5. **Chi riceve la segnalazione?**
6. **Cosa non può essere oggetto di segnalazione?**
7. **Quali sono i canali interni per effettuare una segnalazione?**

Chi coinvolge?

LODESTAR S.P.A.

A chi è rivolta?

- A tutti i dipendenti (lavoratori subordinati)
- Alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- Ai lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la società
- Ai volontari e i tirocinanti (retribuiti o non retribuiti) che prestano la propria attività presso la società
- Ai liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la società.

A cosa serve?

Garantire la protezione sia in termini di tutela della riservatezza ma anche da eventuali misure ritorsive per i soggetti che si espongono con segnalazioni contribuendo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per le società del gruppo e di riflesso per l'interesse pubblico collettivo.

Fornire linee guida e indicazioni operative al segnalante circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di gestione delle segnalazioni nonché circa le forme di tutela che vengono offerte in linea con i riferimenti normativi europei e locali

Quando effettuare una segnalazione?

Quando si viene a conoscenza di condotte illecite fondate o presunte basate su elementi di fatto precisi e concordanti riferite al contesto lavorativo. Oggetto di segnalazione possono essere le violazioni specifiche di norme nazionali e del diretto UE e / o fatti illeciti di diversa natura che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle società del Gruppo.
Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o fonti scarsamente attendibili (cd. Voci di corridoio).
Prima di procedere ad effettuare una segnalazione in via formale è suggerito, laddove possibile, il confronto interno con i propri responsabili diretti.

Chi riceve una segnalazione?

LODESTAR S.P.A. ha nominato un Gestore delle segnalazioni Whistleblowing destinatario di tutte le segnalazioni e preventivamente autorizzato.

Cosa non può essere oggetto di segnalazione?

Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante. Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Quali sono i canali interni per effettuare una segnalazione?

La società, sentite le rappresentanze sindacali, ha adottato un canale interno informatico - piattaforma Whistleblowing

La piattaforma consente la trasmissione ai soggetti autorizzati (destinatari della segnalazione), di segnalazioni scritte.

È inoltre facoltà del segnalante richiedere un incontro diretto in presenza fissato entro un tempo ragionevole dalla richiesta.

Come effettuare una segnalazione whistleblowing tramite la piattaforma SafeWhistle	
	Accedi alla pagina web e prendi visione dell'informativa privacy (presa visione). Clicca il link della Società per cui vuoi effettuare la segnalazione e segui le istruzioni che troverai all'interno della piattaforma e nel sito web – sezione whistleblowing.
	Clicca sul tasto "**nuova segnalazione**" e compila i campi obbligatori contrassegnati da (*), ossia titolo e oggetto della segnalazione. È facoltà del segnalante compilare anche gli altri campi non obbligatori che forniscono informazioni in merito all'identità del segnalante. In ogni caso ricorda che la segnalazione deve essere circostanziata indicando: - **Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;** - **La descrizione del fatto (anche in presenza di evidenza o con la possibilità di allegare documenti);** - **Gli elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.**
	La piattaforma ti chiederà come facoltativo il **consenso** a rilevare la tua identità (se fornita) a persone diverse da quelle competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.
	Quando si è certi del contenuto da inoltrare /in forma scritta, cliccare su "Invia segnalazione".
	La piattaforma a questo punto rilascerà il **codice univoco alfanumerico (codice ticket) che devi annotarti**, conservare e non divulgare a terzi. Sarà l'unico modo attraverso il quale potrai **nuovamente accedere a questa segnalazione** per monitorarne l'andamento e le risposte del gestore, cliccando su "Riapri Ticket" nella schermata iniziale (sia che tu abbia effettuato una segnalazione anonima o nel caso tu abbia rilevato la tua identità).
	Una volta effettuata la segnalazione riceverai avviso di ricevimento o notifica, direttamente visibile in piattaforma. Con questo avviso si considera evaso il termine di notifica di ricezione della segnalazione.
	Entro tre mesi (salvo casi particolari) dall'avviso di ricevimento o notifica riceverai l'esito della tua segnalazione.
	Puoi inviare tramite la piattaforma anche le segnalazioni in forma **anonima.** le stesse verranno prese in considerazioni con modalità differenti da paese a paese in conformità alle normative locali.
	I dati e le informazioni presenti in piattaforma sono archiviati all'interno della stessa e conservati per un periodo di 5 anni.

Schema di funzionamento della segnalazione

Segnalazione — Istruttoria — Investigazione — Decisione — Risposta — Azione

notifica di ricezione

Risposta entro 3 mesi da notifica ricezione

<u>Ricorda</u>

- LODESTAR S.P.A. promuove in tutto il processo i principi etici, del rispetto dell'integrità e protezione del segnalante
- LODESTAR S.P.A. si impegna a proteggere la privacy di tutte le persone coinvolte.
- Le segnalazioni sono archiviate in modo sicuro all'interno della piattaforma.
- Tutte le segnalazioni sono soggette ad istruttoria preliminare, potreste essere ricontatti per approfondimenti dai soggetti autorizzati
- La segnalazione rimane riservata.