

**PROTOCOLLO  
WHISTLEBLOWING**

## Riferimenti Normativi

La legge 179/2017 "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" prevede una misura volta a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati, fatti di supposto danno o altri illeciti amministrativi) detta anche WHISTLEBLOWING.

L'espressione "**Whistleblower**" indica il: dipendente, dirigente, consulente, collaboratore, libero professionista, fornitore, cliente, cittadino o componente degli organi sociali di LVenture Group S.p.A. che segnala potenziali non conformità rispetto alle norme etiche, ai principi di LVenture Group S.p.A. o alle leggi e regolamenti applicabili. La presente procedura per le segnalazioni, redatta sulla base delle disposizioni vigenti, include forme di tutela e anonimato per il Whistleblower, fatto salvo il caso in cui le verifiche condotte a seguito della segnalazione ricadano nella fattispecie di indagini penali, amministrative o tributarie, oppure diano origine ad un procedimento disciplinare basato unicamente sulla denuncia ricevuta, per il quale la conoscenza dell'identità dell'autore della segnalazione sia assolutamente indispensabile per la difesa di chi viene accusato.

Tale protocollo ha inoltre il fine di integrare il sistema di controllo ai fini di prevenzione dei reati previsti dal D.lgs.231/01 in relazione all'area a rischio mappata all'interno del modello 231 (di seguito il "Modello") adottato dalla Società. Il protocollo è predisposto in ottemperanza alla disposizione dell'art. 6, n. 2 lett. b) del Decreto 231/2001, che richiede l'adozione di "specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

## Oggetto della segnalazione

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- che possono essere penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico e di Comportamento LVenture Group S.p.A. o di altre disposizioni aziendali sanzionabili sotto il profilo disciplinare;
- suscettibili di arrecare un danno patrimoniale o di arrecare pregiudizio all'immagine di LVenture Group S.p.A.;
- suscettibili di arrecare danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, collaboratori, consulenti, utenti o all'ambiente;
- arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso i locali di LVenture Group S.p.A..

Al contrario la segnalazione NON può riguardare doglianze, rivendicazioni od istanze di carattere personale che riguardano il rapporto di lavoro od i rapporti con superiori e colleghi.

## Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili e necessari ad accertare la fondatezza dei fatti esposti onde consentire le necessarie verifiche.

In particolare, è a disposizione sul sito web di LVenture Group S.p.A., nella sezione dedicata alla procedura whistleblowing, il **MODULO SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING** (il "**Modulo**") che dovrà essere puntualmente compilato.

In calce deve essere apposta la firma del segnalante, accanto a luogo e data.

LVenture Group S.p.A., come estrema ratio, potrà prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime, dopo aver verificato:

- la serietà della questione sollevata;
- la sua credibilità;
- la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili.

### **Destinatari della segnalazione e modalità di invio**

La segnalazione deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza di LVenture Group S.p.A.; tale documentazione sarà archiviata in modo riservato.

La segnalazione effettuata tramite la compilazione del Modulo può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica [whistleblowinglv@gmail.com](mailto:whistleblowinglv@gmail.com); in tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall' Organismo di Vigilanza che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui è la legge a richiedere che sia resa nota l'identità della parte attrice;
- tramite il deposito all'interno di una cassetta fisica di posta per le segnalazioni presente all'interno dell'HUB della Società.

### **Attività di verifica della segnalazione e tempi di risposta**

L'Organismo di Vigilanza verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione del segnalante e di eventuali soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto di imparzialità e riservatezza.

Nell'attività di verifica l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle strutture aziendali competenti. Terminata la fase di verifica l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare l'esito dell'attività di audit:

- al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, per le ulteriori, eventuali azioni che si rendessero necessarie a tutela della società;
- al Collegio Sindacale nel caso in cui le attività oggetto della segnalazione riguardino gli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza terminerà l'attività di verifica in un termine massimo di tre mesi dalla data in cui il Modulo è stato ricevuto, eventualmente prorogabile di ulteriori 3 mesi qualora la complessità del caso richiedesse indagini suppletive. Al termine della verifica, l'Organismo di Vigilanza comunicherà l'esito della segnalazione ricevuta al soggetto denunciante (Whistleblower).

### **Forme di tutela del Whistleblower**

Posto che sono previsti:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del Codice di procedura penale;
- il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante;

ad eccezione dei casi in cui siano ravvisabili responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ovvero l'anonimato non sia opponibile per legge, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza suo espresso consenso.

Nei confronti del dipendente segnalante non può essere attuata alcuna ritorsione o discriminazione, diretta od indiretta, per motivi connessi, direttamente od indirettamente, alla segnalazione operata.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve darne notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, rappresentare l'accaduto al Consiglio di Amministrazione di LVenture Group S.p.A. per gli accertamenti ed i provvedimenti di competenza.

### **Responsabilità del Whistleblower**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare o nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso rappresentate da segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale dell'istituto oggetto della presente procedura.

**Comunicazione e diffusione del protocollo**

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto della Segreteria Societaria, promuove la comunicazione e diffusione del presente protocollo, in modo da garantirne la conoscenza effettiva da parte di tutti i soggetti coinvolti nelle attività regolate dal protocollo.

**Sistema disciplinare**

L'inosservanza delle regole contenute in questo protocollo costituisce una violazione del Modello organizzativo e comporta l'applicazione del sistema disciplinare di cui al Modello.