

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Whistleblowing

VERSIONI DEL DOCUMENTO

Versione	Approvato il:	Da:	Descrizione
1.0			Prima emissione

Document Reference:
M RLG_Procedura segnalazioni whistleblowing.docx

Revision No: 1.0

Revision Date:
04/04/2024 09:15:00

Uncontrolled Document when
Downloaded or Printed

Page: 2

RLG Systems Italia S.r.l.

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - informazioni@rev-log.com

CONSORZIO RLG

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - consorziorlg@rev-log.com



1 SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica al **Consorzio RLG** e a **RLG Systems Italia Srl – Società unipersonale**, general contractor del Consorzio. Nella presente procedura, ci si riferirà congiuntamente a tali organizzazioni denominandole **RLG**.

RLG supporta e incoraggia chiunque, dipendente e/o soggetto terzo, intenda segnalare in buona fede condotte attive e omissive in violazione del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del d.lgs. 231/2001 (nel prosieguo “**Modello 231**”), nonché condotte illecite rilevanti ai sensi dello stesso d.lgs. 231/2001.

L’invito è a segnalare tali condotte al fine di:

- contrastare ogni forma di illecito o condotta non etica, consentendo a RLG di intervenire immediatamente sulla condotta oggetto di segnalazione e nei confronti dei soggetti individuati come autori;
- scongiurare il rischio, nelle ipotesi più gravi, che RLG possa essere a sua volta destinatario di azioni legali e/o sanzioni da parte delle Autorità competenti o di terzi e subire, di conseguenza, un pregiudizio (anche alla propria immagine e reputazione).

Poiché RLG opera in un settore di interesse generale, la collaborazione da parte degli *stakeholders* nell’allertare coloro che presidiano la *compliance* rispetto a condotte illecite o comunque non etiche è particolarmente preziosa.

RLG incoraggia un clima interno e relazioni in cui ciascuno si senta libero, sereno e sufficientemente tutelato nel sollevare dubbi, chiedere chiarimenti e confronti e denunciare le eventuali violazioni del Codice Etico, del Modello 231 e delle procedure interne e, più in generale, i casi di conflitto di interessi e di condotte illecite o non etiche che dovesse riscontrare nell’esercizio delle proprie attività lavorative o nelle relazioni con RLG, rivolgendosi al proprio superiore o referente, alla Direzione, alle funzioni di staff competenti o all’Organismo di vigilanza nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001. Tali segnalazioni “ordinarie” sono tutelate dai principi generali dell’ordinamento civilistico e sono gestite al di fuori del regime stabilito dal d.lgs. 24/2023.

Oltre ai predetti canali di segnalazione “ordinaria”, RLG ha in ogni caso istituito un canale di segnalazione interna, cd. “*whistleblowing*” – il cui funzionamento è spiegato nella presente Procedura – che consente ai Segnalanti di effettuare segnalazioni avvalendosi del particolare sistema di tutele previsto dal d.lgs. 24/2023.

La presente Procedura, in cui sono definite le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni “*whistleblowing*”, si applica a RLG nella propria interezza e coinvolge tutti i relativi dipendenti e i soggetti terzi.

Document Reference: M_RLGI_Procedura segnalazioni whistleblowing.docx	Revision No: 1.0	Revision Date: 04/04/2024 09:15:00	Uncontrolled Document when Downloaded or Printed	Page: 3
---	-------------------------	--	--	----------------

RLG Systems Italia S.r.l.

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - informazioni@rev-log.com

CONSORZIO RLG

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - consorziorlg@rev-log.com



L'adozione del canale di segnalazione interna è stata preventivamente comunicata alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del d.lgs. 81/2015.

2 CHI PUÒ EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Può effettuare la segnalazione (Segnalante) qualsiasi soggetto che si trovi in rapporti lavorativi con RLG, indipendentemente dall'inquadramento giuridico e contrattuale, per uno spazio temporale che va oltre i confini del rapporto di lavoro, vale a dire:

- lavoratori subordinati o autonomi;
- lavoratori con contratti atipici, quali quello a tempo parziale e a tempo determinato, nonché a chi ha un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia di somministrazione;
- candidati;
- lavoratori in prova;
- ex lavoratori;
- volontari e tirocinanti, anche non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza, anche di fatto;
- liberi professionisti e consulenti;
- subappaltatori;
- fornitori.

Il Segnalante è tutelato da ritorsioni e discriminazioni, come precisato al par. 0.

Oltre che al Segnalante, le misure di protezione si applicano a:

- i c.d. "facilitatori", ossia quanti assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, che operano nello stesso contesto lavorativo;
- colleghi di lavoro del Segnalante con cui questi abbia un rapporto abituale corrente;
- enti di proprietà del Segnalante o che operano nel suo stesso contesto lavorativo;
- segnalanti anonimi, se successivamente identificati e soggetti a ritorsioni (v. infra, par. 3.1).

Document Reference: M RLG_Procedura segnalazioni whistleblowing.docx	Revision No: 1.0	Revision Date: 04/04/2024 09:15:00	Uncontrolled Document when Downloaded or Printed	Page: 4
--	-------------------------	--	---	----------------

RLG Systems Italia S.r.l.

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - informazioni@rev-log.com

CONSORZIO RLG

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - consorziorlg@rev-log.com



3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Può essere oggetto di segnalazione qualsiasi informazione, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su tentativi di nasconderle, del Modello 231 e dello stesso d.lgs. 231/2001.

Sono invece escluse le segnalazioni che riguardano quei fatti o informazioni riscontrate direttamente dal Segnalante, quelle lamentele, rivendicazioni, comunicazioni legate a un interesse di carattere personale dello stesso e che attengono ai rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad es. vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali nel luogo di lavoro, salvo che tali situazioni non sfocino in fenomeni di violenza, di *mobbing* o di *straining*).

Il Segnalante deve fornire tutte le informazioni di cui dispone nella maniera più chiara e completa possibile, rappresentando gli elementi utili per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

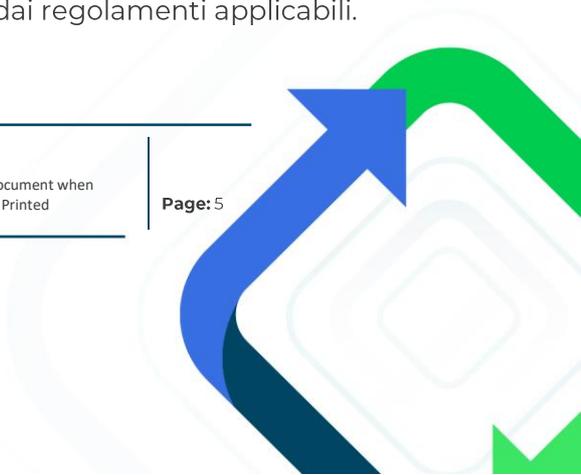
- una descrizione dettagliata dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo) e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- elementi identificativi del Segnalato (o dei Segnalati), per quanto noti, o elementi che possano consentirne l'identificazione (ad es. la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- nominativi di eventuali altre persone che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione o, se in possesso, messa a disposizione di eventuali documenti inerenti alla segnalazione;
- elementi identificativi del Segnalante (ad es. generalità e dati di contatto, indicazione della posizione o funzione) nei casi in cui lo stesso non ritenga di rimanere anonimo.

Una segnalazione ben effettuata, circostanziata e dettagliata può essere gestita senza ulteriori richieste di informazioni e coinvolgimento del Segnalante.

3.1. Identificazione del Segnalante

RLG apprezza ed incoraggia una comunicazione aperta con i Segnalanti e invita a fornire il proprio nome e i propri recapiti, al fine di impostare un dialogo immediato, aperto e trasparente, a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini, nonché di approntare la massima tutela.

Il nome del Segnalante, del Segnalato, delle ulteriori persone menzionate e i contenuti della segnalazione, compresi eventuali approfondimenti e richieste, saranno trattati in forma riservata e saranno condivisi con altri soggetti solo se richiesto dalle leggi e/o dai regolamenti applicabili.



È comunque garantita la possibilità di utilizzare il canale di segnalazione interna per presentare la segnalazione in forma anonima. In questo caso, la segnalazione deve essere adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari per consentire a RLG di valutare la fondatezza dei fatti segnalati e portare avanti l'istruttoria senza il necessario confronto con il Segnalante. Il Segnalante può decidere di rivelare la propria identità anche successivamente all'inoltro della segnalazione. La segnalazione anonima è considerata dalle Linee Guida ANAC come segnalazione ordinaria. È comunque assicurata la tutela del Segnalante successivamente identificato qualora sia soggetto a ritorsioni in ragione della segnalazione.

RLG si riserva la possibilità di richiedere al Segnalante l'autorizzazione a rivelare la propria identità laddove ciò sia indispensabile per l'avvio di un procedimento disciplinare e/o giudiziario nei confronti dell'autore della condotta segnalata.

4 MODALITA' DI COMUNICAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono ricevute e gestite da un gestore esterno autonomo, indipendente e specificamente formato, appositamente contrattualizzato e individuato nello Studio legale "LP Avvocati" (di seguito anche "Gestore").

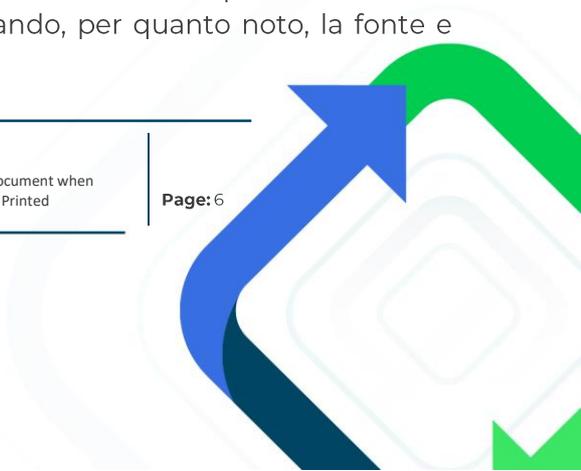
Lo Studio legale ha sede in Roma, in Piazza Alessandria, 24. Ulteriori informazioni possono essere reperite al link: <https://www.lpavvocati.com/it/home/>

Per effettuare una segnalazione "whistleblowing", il Segnalante deve utilizzare la piattaforma on-line dedicata, accessibile al link <https://RLG.lpwhistleblowing.com>, ove è possibile trasmettere al Gestore le segnalazioni sia in forma scritta, che orale.

La richiamata piattaforma è accessibile esclusivamente al Gestore. La segnalazione sarà gestita con sollecitudine, in modo riservato e professionale.

Nel caso in cui la segnalazione sia trasmessa attraverso canali diversi rispetto alla piattaforma (ad es. segnalazioni orali, attraverso l'uso di e-mail o sistemi di messaggistica, ecc.), chiunque dovesse esserne destinatario ha la responsabilità di:

- indicare al Segnalante, se individuabile, la differenza tra segnalazioni ordinarie e segnalazioni "whistleblowing" e l'importanza di trasmettere la segnalazione attraverso la piattaforma qualora desideri ricevere il particolare regime di tutela previsto dal D. Lgs. 24/2023;
- in ogni caso, laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste per le segnalazioni "whistleblowing" (o tale volontà sia comunque desumibile dalla segnalazione o dal comportamento del Segnalante), trasmettere tempestivamente la segnalazione al Gestore attraverso la piattaforma, specificando, per quanto noto, la fonte e qualsiasi altra informazione pertinente.



Ciò fermo restando l'obbligo di riservatezza sul contenuto della segnalazione e sulla sua provenienza, a cui sono vincolati tutti i soggetti che ne vengono a conoscenza.

5 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

5.1. Ricezione della segnalazione

Il Gestore cura la linea di comunicazione con il Segnalante:

- dando conferma della ricezione della segnalazione e della sua presa in carico entro sette giorni dalla data di ricezione, anche quando questa sia ricevuta da soggetto diverso dal Gestore (v. retro, par. 4);
- fornendo un riscontro, eventualmente anche soltanto in via interlocutoria, in merito agli esiti dell'istruttoria svolta entro tre mesi dall'avviso di ricevimento.

Il Gestore adegua il contenuto delle comunicazioni al Segnalante in considerazione delle circostanze del caso concreto, soprattutto in presenza di segnalazioni anonime, in attuazione del principio della minimizzazione delle informazioni riservate fornite.

5.2. Gestione della segnalazione

Ricevuta la segnalazione, nel rispetto delle tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, il Gestore effettua una preliminare attività di analisi e valutazione dei fatti, classificando la stessa come:

- a) **"improcedibile"**, qualora non vi siano i presupposti oggettivi e soggettivi per effettuare una segnalazione interna (ossia il Segnalante non è un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione ovvero l'oggetto della segnalazione non rientra negli ambiti di applicazione della disciplina, v. retro, parr. 2 e 3). Sono ad es. improcedibili i reclami di natura commerciale o stipendiale, le richieste di avanzamenti carriera, le doglianze sull'approvazione del piano ferie;
- b) **"non circostanziata"**, qualora la segnalazione sia "procedibile" ai sensi del precedente punto sub a), ma non risultino chiare (né possono essere altrimenti desumibili): le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- c) **"procedibile e circostanziata"**, quando la segnalazione è resa da soggetto legittimato, rientra negli ambiti di applicazione previsti ed è sufficientemente circostanziata.

Document Reference: M_RLGI_Procedura segnalazioni whistleblowing.docx	Revision No: 1.0	Revision Date: 04/04/2024 09:15:00	Uncontrolled Document when Downloaded or Printed	Page: 7
---	-------------------------	--	---	----------------

RLG Systems Italia S.r.l.

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - informazioni@rev-log.com

CONSORZIO RLG

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - consorziorlg@rev-log.com



Il Gestore, quando classifica la segnalazione come “procedibile e circostanziata” (punto c), né dà tempestiva informativa all’Organismo di Vigilanza per le valutazioni di competenza.

Le segnalazioni “procedibili e circostanziate” (punto c) sono oggetto di un’istruttoria preliminare da parte del Gestore il quale, in maniera assolutamente imparziale e nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza del Segnalante previste dal par. 9.2, può:

- contattare il Segnalante, ove possibile, e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un’audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- chiedere il supporto dalle strutture interne competenti a seconda dell’oggetto e della natura della segnalazione al fine di acquisire ulteriori elementi utili a valutare la segnalazione;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna.

Qualora lo richieda, il Segnalato è sentito dal Gestore anche mediante la acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

All’esito dell’istruttoria iniziale, il Gestore qualifica la segnalazione come:

- 1) **“superata”**, qualora si tratti di fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati dal Gestore, senza che la segnalazione aggiunga elementi ulteriori;
- 2) **“oggetto di indagini / giudizio in corso”**, qualora sia relativa a fatti sui quali sia nota l’esistenza di indagini in corso da parte delle Pubbliche Autorità o a fatti oggetto di contenzioso pendente (tra RLG o enti ad esso collegati e soggetti terzi o dipendenti);
- 3) **“infondata”**, valutando, ove possibile alla luce delle risultanze delle verifiche svolte, l’eventuale natura diffamatoria della segnalazione;
- 4) **“potenzialmente fondata”**, predisponendo una proposta di piano di indagine da sottoporre alle strutture interne competenti per gli ulteriori approfondimenti investigativi.

5.3. Report finale

Il Gestore redige un “report finale” sulle attività svolte (punti 5.1 e 5.2), specificando le modalità seguite, i risultati ottenuti e, in caso di segnalazioni “potenzialmente fondate” la proposta di piano di indagine.

Il Gestore trasmette il report finale all’Organo dirigente (per il tramite del Referente dell’Organo dirigente per il Modello 231), all’Organo di controllo e all’Organismo di Vigilanza. Qualora ritenga necessario od opportuno, in relazione al contenuto della segnalazione, restringere l’informativa ad alcune soltanto di tali strutture, il Gestore informa chi ritenuto maggiormente appropriato.

Le informative sono trasmesse alle predette strutture utilizzando i seguenti indirizzi e-mail:

Document Reference:
M RLG1_Procedura segnalazioni whistleblowing.docx

Revision No: 1.0

Revision Date:
04/04/2024 09:15:00

Uncontrolled Document when
Downloaded or Printed

Page: 8



- **Referente dell'Organo dirigente per il Modello:**
 - Per RLG Systems Italia: sara.faccioli@rev-log.com
 - Per Consorzio RLG: andreas.kroeniger@rev-log.com
- **Organismo di Vigilanza:**
 - Per RLG Systems Italia e Consorzio RLG: odv@rev-log.com
- **Organo di controllo:**
 - Per RLG Systems Italia e Consorzio RLG: stefano.amoroso@studioamoroso.it

Qualsiasi sia l'esito della segnalazione, qualora nel corso dell'accertamento emergano aree di debolezza e/o punti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, il Gestore – ferme restando le prerogative delle strutture interne competenti – può suggerire delle azioni, siano esse di miglioramento del sistema di controllo interno che di altro tipo (ad es. azioni disciplinari, denuncia alle Autorità Giudiziarie), di cui monitora la relativa implementazione nel rispetto delle tempistiche concordate con le strutture interne competenti.

Il Gestore deve essere in ogni caso informato dalle strutture interne competenti in ordine alle azioni rimediali intraprese al fine di fornire riscontro al Segnalante in merito all'esito della segnalazione.

6 TENUTA DELLA DOCUMENTAZIONE

La segnalazione e la relativa documentazione (cartacea e digitale) sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, decorsi i quali saranno cancellati; ciò fatta salva l'eventuale instaurazione di un procedimento disciplinare e/o giudiziario a fronte del quale i dati potrebbero essere conservati per tutta la durata del giudizio e per ulteriori dieci anni a conclusione dello stesso.

La conservazione della documentazione avviene nel rispetto degli obblighi di riservatezza e della normativa in materia di trattamento dei dati personali, con modalità che ne garantiscano l'integrità e la completezza.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti e conservati e, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati senza indugio.

Document Reference:
M_RLGI_Procedura segnalazioni whistleblowing.docx

Revision No: 1.0

Revision Date:
04/04/2024 09:15:00

Uncontrolled Document when
Downloaded or Printed

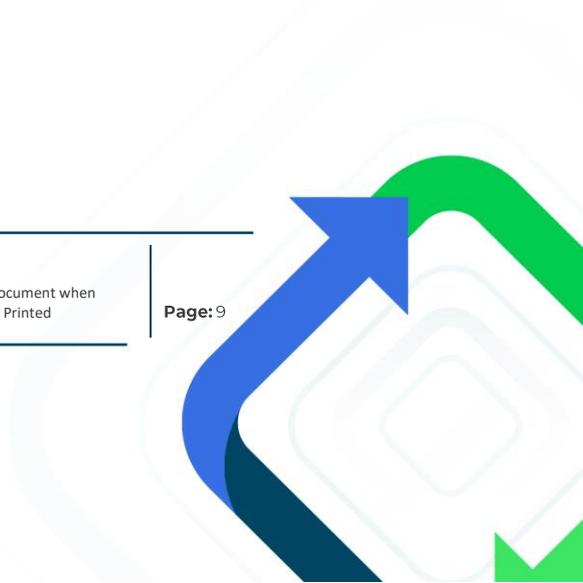
Page: 9

RLG Systems Italia S.r.l.

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - informazioni@rev-log.com

CONSORZIO RLG

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - consorziorlg@rev-log.com



7 GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Il rischio di gestione delle segnalazioni da parte di soggetti che si trovino in situazioni di conflitto di interesse è minimizzato dal fatto che RLG ha incaricato a tal fine un gestore esterno, privo di incarichi collaterali o aggiuntivi.

Ad ogni modo, qualora il Gestore della segnalazione coincida con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione o intrattenga con il Gestore, anche al di fuori del rapporto con RLG, relazioni tali da pregiudicarne l'autonomia e l'indipendenza di azione, il Gestore provvederà a trasmettere immediatamente la segnalazione all'Organo di controllo e all'Organismo di vigilanza, notiziandone l'Organo dirigente (per il tramite del Referente dell'Organo dirigente per il Modello 231).

8 COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Al fine di garantire un'ampia conoscenza della presente Procedura all'interno del contesto in cui opera RLG, il Gestore è responsabile di promuovere e monitorare nel tempo che RLG intraprenda le necessarie azioni di informazione e formazione rivolte ai dipendenti e più in generale ai destinatari della presente Procedura in merito alla gestione delle segnalazioni e, in particolare, all'utilità del processo, ai canali di comunicazione e alle garanzie e tutele dei soggetti Segnalanti e Segnalati.

9 GARANZIE E TUTELE

9.1. Garanzia di riservatezza

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

Tutto il personale coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire la massima riservatezza, oltre che sull'identità del Segnalante e delle persone coinvolte e menzionate, sull'esistenza stessa e sul contenuto delle segnalazioni, nonché sul processo di gestione delle stesse.

Le suddette informazioni possono essere comunicate e/o diffuse dal Gestore all'Organo dirigente, all'Organo di controllo e alle persone fisiche degli uffici e/o funzioni interne, così come all'autorità giudiziaria, per l'attivazione della tutela giudiziaria e/o disciplinare connessa alla segnalazione, nonché alle altre organizzazioni e strutture facenti parte dell'organizzazione interna (società controllate/collegate, auditors, enti di certificazione, soci) laddove interessate alla valutazione della segnalazione, assicurando in ogni caso il massimo livello di riservatezza.

Document Reference:
M RLG_L_Procedura segnalazioni whistleblowing.docx

Revision No: 1.0

Revision Date:
04/04/2024 09:15:00

Uncontrolled Document when
Downloaded or Printed

Page: 10

RLG Systems Italia S.r.l.

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - informazioni@rev-log.com

CONSORZIO RLG

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - consorziorlg@rev-log.com



L'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari nei confronti dell'autore dell'abuso, salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge (v. *infra*, par. 10).

9.2. Tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante sia imposta da obblighi normativi (ad es., richieste da parte dell'autorità giudiziaria), il Segnalante viene preventivamente informato, a meno che ciò non pregiudichi le superiori finalità di legge (ad es. la corretta gestione delle indagini penali).

RLG, al fine di proteggere e salvaguardare il Segnalante, assicura la discrezione e la riservatezza sui contenuti della segnalazione durante l'intero processo di gestione della stessa (v. *retro*, par. 5), mediante appositi presidi di controllo predisposti per il canale di segnalazione¹.

Inoltre, tutto il personale coinvolto a qualsiasi titolo nelle diverse fasi di gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'esistenza e sul contenuto delle segnalazioni, nonché sul processo di gestione delle stesse, adottando tutti gli ulteriori presidi a ciò necessari, evitando qualsiasi trasmissione di informazioni non strettamente necessarie alla gestione della segnalazione stessa.

9.3. Tutela del Segnalante da ritorsioni o discriminazioni

RLG tutela il Segnalante in buona fede da qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque sleale avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il licenziamento, la sospensione, il mutamento di funzioni, il trasferimento, le diminuzioni retributive, ecc.), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, a prescindere che la stessa si sia poi rivelata fondata o meno.

Analoga tutela è garantita agli altri soggetti indicati al par. 2 .

¹ In particolare, per il dettaglio delle informazioni sulle misure di sicurezza della piattaforma possono essere visionate all'indirizzo <https://go-tell.it//specs/#link-xternal-specs>.

Document Reference: M RLG_Procedura segnalazioni whistleblowing.docx	Revision No: 1.0	Revision Date: 04/04/2024 09:15:00	Uncontrolled Document when Downloaded or Printed	Page: 11
--	-------------------------	--	--	-----------------



Colui che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della segnalazione effettuata può darne notizia al Managing Director in qualità di Responsabile delle Risorse Umane e/o all'Organo di controllo e all'Organismo di vigilanza, affinché assumano le iniziative di propria competenza, anche in sede disciplinare (v. *infra*, par. 10). Le ritorsioni possono essere altresì segnalate ad ANAC, titolare del potere sanzionatorio pubblico per la violazione dei divieti di cui al D. Lgs. 24/2023.

Allo stesso modo agisce il Gestore qualora abbia notizia di atti ritorsivi e/i discriminatori nei confronti del Segnalante.

Si sottolinea che deve esserci un nesso tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dal Segnalante, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione. E quindi necessario che il Segnalante fornisca elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra la segnalazione e la lamentata ritorsione.

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti diversi dal Managing Director e/o dall'Organo di controllo e dall'Organismo di vigilanza, i destinatari sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere la comunicazione ai soggetti competenti, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei Segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo.

9.4. Tutela del Segnalato

RLG adotta le stesse forme di tutela previste a garanzia della riservatezza dell'identità del Segnalante anche per il Segnalato, fatto salvo ogni obbligo normativo applicabile che imponga di comunicarne il nominativo.

A ulteriore tutela del Segnalato, restano salve le azioni e facoltà consentitegli dalla legge e/o regolamento applicabile.

10 SISTEMA DISCIPLINARE

Salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge, RLG adotta sanzioni disciplinari o contrattuali nei confronti di coloro che:

Document Reference:
M RLG_Procedura segnalazioni whistleblowing.docx

Revision No: 1.0

Revision Date:
04/04/2024 09:15:00

Uncontrolled Document when
Downloaded or Printed

Page: 12

RLG Systems Italia S.r.l.

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - informazioni@rev-log.com

CONSORZIO RLG

Corso Unione Sovietica, 612/3c
10135 Torino (TO)
+39 011 9935 611 - consorziorlg@rev-log.com



- si rendano responsabili di qualsiasi minaccia, forma di ritorsione, azione discriminatoria o comportamento comunque lesivo dei diritti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sono individuati, all'esito delle attività di indagine, come gli autori della condotta segnalata;
- violino gli obblighi di riservatezza diffusamente richiamati dalla presente Procedura;
- preposti a ricevere la segnalazione, non verifichino quanto riportato dal Segnalante;
- effettuino una segnalazione infondata con dolo o colpa grave o comunque abusando del sistema di segnalazione messo a disposizione da RLG, quali le segnalazioni meramente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti.

I provvedimenti sanzionatori, aventi anche finalità dissuasiva, saranno adeguati e proporzionati all'entità e alla gravità delle condotte illecite accertate.

Il rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da ogni soggetto terzo che abbia rapporti con RLG. Pertanto, ogni violazione della procedura potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

11 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati nell'ambito delle segnalazioni avverrà nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili, fornendo idonee informazioni ai Segnalanti, ai facilitatori e alle persone coinvolte, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Il trattamento avverrà al fine di gestire, elaborare, approfondire e risolvere la segnalazione, nonché per instaurare eventuali provvedimenti disciplinari o altrimenti adottare le misure adeguate al caso di specie.

