



|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

## ***PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI***

L.R. Vicenza S.p.A. e

Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni

Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.

Revisione: 2

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

## Indice

|   |    |
|---|----|
| Parte I – PRINCIPI GENERALI .....                                   | 4  |
| <b>1. Scopo</b> .....   | 4  |
| <b>2. Ambito di applicazione</b> .....                              | 4  |
| <b>3. Principi Generali</b> .....                                   | 5  |
| <b>4. Definizioni</b> .....   | 6  |
| Parte II – PROCESSO DI SEGNALAZIONE .....                           | 9  |
| <b>5. Ruoli e Responsabilità</b> .....                              | 9  |
| <b>6. Segnalazioni</b> .....  | 10 |
| <b>7. Segnalante</b> .....  | 13 |
| <b>8. Canali di segnalazione</b> .....                              | 13 |
| <b>9. Gestione delle segnalazioni</b> .....                         | 15 |
| a. <i>Ricezione delle segnalazioni</i> .....                        | 15 |
| b. <i>Valutazione dell'ammissibilità della segnalazione</i> .....   | 16 |
| c. <i>Istruttoria</i> .....   | 18 |
| d. <i>Chiusura del caso</i> .....                                   | 19 |
| <b>10. Divieto di Ritorsione</b> .....                              | 21 |
| Parte III – DISPOSIZIONI FINALI.....                                | 23 |
| <b>11. Tutela della riservatezza</b> .....                          | 23 |
| <b>12. Processo di miglioramento continuo</b> .....                 | 24 |
| <b>13. Archiviazione e tracciabilità della documentazione</b> ..... | 24 |
| <b>14. Formazione e comunicazione</b> .....                         | 24 |
| <b>15. Misure disciplinari</b> .....                                | 25 |
| <b>16. Norme di riferimento e Privacy</b> .....                     | 26 |
| ALLEGATO 1 .....  | 27 |

L.R. Vicenza S.p.A. e

Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni

Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.

Revisione: 2

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

## Parte I – PRINCIPI GENERALI

### 1. Scopo

L.R. Vicenza S.p.A. e Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD (di seguito anche "le Società") si impegnano a sostenere i propri valori, ad aderire agli standard etici e agli obblighi e divieti comportamentali delineati nel Codice Etico di comportamento di L.R. Vicenza S.p.A. e a mostrare il proprio impegno nel rispettare ed essere conformi alle normative vigenti. Al fine di perseguire questi principi, L.R. Vicenza S.p.A. ha implementato un sistema omnicomprensivo per le segnalazioni e la gestione coerente di potenziali/sospette violazioni (Segnalazioni Whistleblowing), definito Sistema di Gestione Whistleblowing.

Lo scopo di questo documento è quello di delineare le procedure per la gestione delle Segnalazioni Whistleblowing, ivi incluse le fasi relative alla ricezione, all'analisi e alla risoluzione di tali segnalazioni. La procedura definisce l'oggetto delle segnalazioni, i soggetti autorizzati a effettuare le segnalazioni e la struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità che i Segnalanti e le Società devono rispettare durante il processo di segnalazione e gestione della stessa.

La Procedura è stata redatta in conformità alla Legge Italiana sul Whistleblowing, alla direttiva UE 2019/1937 e alle linee guida FICG del 31 agosto 2023 redatte in attuazione del D.lgs. n. 36/2021 e del D.lgs. n. 39/2021 in materia di contrasto alla violenza di genere nello sport (c.d. Safeguarding). Con riferimento a L.R. Vicenza S.p.A. è da intendersi integralmente richiamata nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini del D.lgs. 231/01 ed include anche le modalità di segnalazione di potenziali Violazioni al Codice Etico di comportamento.

### 2. Ambito di applicazione

La presente procedura si applica alle Società sopra indicate, ivi inclusi tutti i soggetti previsti dal D. Lgs. n. 24/2023, ossia coloro che operano in nome e per conto delle Società, quali amministratori, dirigenti, collaboratori a tempo indeterminato e a tempo determinato o che svolgano prestazioni occasionali, lavoratori somministrati, volontari e tirocinanti, azionisti nonché terze parti quali, a titolo esemplificativo, lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti e candidati.

Si precisa che la presente procedura si applica anche alle segnalazioni relative alle fattispecie di cui all'art. 3 delle linee guida FICG del 31 agosto 2023 redatte in attuazione del D.lgs. n.

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

36/2021 e del D.lgs. n. 39/2021 in materia di contrasto alla violenza di genere nello sport (c.d. Safeguarding).

### 3. Principi Generali

I soggetti coinvolti nelle attività disciplinate dalla presente procedura devono operare nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e di poteri basato sui seguenti principi:

#### *Riservatezza*

L'identità del Segnalante, così come quella del segnalato e di eventuali altri soggetti coinvolti, oltre che il contenuto della segnalazione e dei relativi documenti, non devono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nella gestione della segnalazione, a meno che non sia stato ottenuto il consenso preventivo da parte di tali soggetti. La divulgazione può essere consentita solo se strettamente necessaria per la gestione della segnalazione e deve essere limitata al personale autorizzato responsabile della gestione della segnalazione, come descritto nella presente procedura. In questi casi, il Segnalante deve essere tempestivamente informato e fornire il proprio consenso espresso.

Tutte le informazioni, documenti o altro scambiato nel corso della gestione della segnalazione sarà trattato come strettamente confidenziale. Inoltre, la riservatezza e l'anonimato sono rispettati anche attraverso l'adozione di uno strumento informatico dedicato alle Segnalazioni Whistleblowing che garantisce sistemi di crittografia.

#### *Trasparenza*

Le attività regolate dalla presente procedura devono provvedere a garantire la trasparenza nello svolgimento dei propri incarichi e a fornire un'informazione completa e veritiera.

#### *Autonomia, Imparzialità, Indipendenza e Professionalità*

Le Segnalazioni Whistleblowing devono essere gestite in modo da garantire il rispetto dei principi di autonomia, imparzialità, indipendenza e professionalità.

#### *Veridicità e Fondatezza*

Le segnalazioni devono avere ad oggetto notizie che il Segnalante ragionevolmente ritenga essere vere.

#### *Divieto di Ritorsione a tutela dei Segnalanti e delle Altre Parti Coinvolte*

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

Le Ritorsioni sono rigorosamente vietate quando il Segnalante effettua una segnalazione in buona fede e sulla base di motivi fondati. Tale principio è disciplinato dall'art. 17, comma 4, del D.lgs. n. 24/2023, che tratta il Divieto di ritorsione nei confronti di chi segnala potenziali violazioni. L'obiettivo primario di tale previsione è quello di proteggere tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione da qualsiasi forma di trattamento ingiusto o dannoso.

Il divieto di ritorsione è valido quando il Segnalante ha effettuato una segnalazione in buona fede, ovvero quando il segnalante abbia "fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione" (art. 6, c. 1, Direttiva (EU) 2019/1937).

#### 4. Definizioni

|  |  |
|--|--|
| <i>Ambito di applicazione</i>                | L.R Vicenza S.p.A. e la sua controllata Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD.  |
| <i>Facilitatore</i>                          | La persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione e che può operare sia all'interno sia all'esterno del contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, può trattarsi del Gestore delle Segnalazioni, del responsabile diretto del Segnalante, del responsabile delle Risorse Umane, di un collega, di una terza persona o di qualsiasi altra figura interna o esterna all'organizzazione. Come il Segnalante, anche il Facilitatore è tutelato in base al paragrafo "11. Tutela della riservatezza" della presente procedura. |
| <i>Gestore delle Segnalazioni Principale</i> | La figura di Gestore delle Segnalazioni che assume il ruolo di Responsabile del Canale Interno ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.lgs. n. 24/2023.   |
| <i>Gestore delle Segnalazioni Secondario</i> | La figura di Gestore delle Segnalazioni che assume il ruolo di Responsabile del Canale Interno, qualora il Gestore delle Segnalazioni principale presenti un conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.lgs. n. 24/2023.   |

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

|  |  |
|--|--|
| <i>OTB Group Internal Audit</i>                              | La funzione di Internal Audit del Gruppo OTB che funge da Gestore delle Segnalazioni Primario, come meglio precisato al paragrafo “5. Ruoli e Responsabilità” della presente procedura.  |
| <i>Organismo di Vigilanza</i>                                | Organismo autonomo incaricato di vigilare e monitorare i comportamenti illeciti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.  |
| <i>Presidente dell'Organismo di Vigilanza</i>                | Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. Per il dettaglio si veda quanto riportato nel paragrafo “5. Ruoli e Responsabilità”.   |
| <i>Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni</i> | Soggetto preposto al monitoraggio delle politiche di safeguarding. Il Responsabile ricopre un ruolo di tutela nell'ambito della protezione dei tesserati da abusi, violenze e discriminazioni.   |
| <i>OTB Group Legal Office</i>                                | La funzione legale centrale del Gruppo OTB che gestisce questioni legali, problematiche e affari su scala mondiale o internazionale. Ai fini della presente Procedura, OTB Group Legal Office funge da Gestore delle Segnalazioni Secondario, come meglio precisato al paragrafo “5. Ruoli e Responsabilità” della presente procedura. |
| <i>Persona Coinvolta</i>                                     | Una persona fisica o giuridica o un organo societario citata nella segnalazione del Segnalante a cui è riconducibile la presunta violazione o come persona altrimenti coinvolta.   |
| <i>Ritorsione</i>  | Qualsiasi condotta, atto od omissione, anche solo tentata o minacciata, commessa nei confronti di una persona che ha presentato una segnalazione e che può causarle, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto.   |

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

|  |   |
|--|---|
| <i>Segnalante</i>  | Chiunque segnali una sospetta violazione o una pratica illegale di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative.   |
| <i>Segnalazione Whistleblowing</i>                           | Una comunicazione, effettuata in forma scritta o orale, relativa a una sospetta violazione, come meglio specificato nei paragrafi 6, 7 e 8 della presente procedura.  |
| <i>Terze Parti</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavoratori autonomi e somministrati, collaboratori, liberi professionisti, consulenti;</li> <li>- persone il cui rapporto di lavoro deve ancora iniziare e che hanno acquisito informazioni sulle violazioni durante il processo di assunzione;</li> <li>- ex dipendenti o partner di L.R. Vicenza S.p.A. o di Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD che sono venuti a conoscenza di violazioni durante il loro rapporto di lavoro con la Società.</li> </ul>   |
| <i>Violazioni ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023</i> | Comportamenti, atti od omissioni che danneggiano le Società e che possono consistere in: <ul style="list-style-type: none"> <li>- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali;</li> <li>- atti od omissioni che danneggiano gli interessi finanziari dell'Unione Europea;</li> <li>- violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e aiuti di Stato;</li> <li>- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti precedenti;</li> <li>- violazioni delle normative locali in materia di responsabilità delle società, ad esempio, in Italia ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.</li> </ul> |

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

## Parte II – PROCESSO DI SEGNALAZIONE

### 5. Ruoli e Responsabilità

#### *Gestore delle Segnalazioni Principale e Secondario*

In conformità con quanto previsto dalla normativa applicabile, le Società hanno affidato la gestione del Canale Interno di segnalazione a funzioni interne al Gruppo OTB (come meglio specificato in seguito nel presente documento) autonome dedicate e con personale specificamente formato per la gestione del Canale Interno.

La figura di Gestore delle Segnalazioni assume il ruolo di Responsabile del Canale Interno ai sensi della Direttiva UE Whistleblowing.

Il Gestore delle Segnalazioni è responsabile delle seguenti attività:

- a) rilasciare al Segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e, se necessario, chiedere ulteriori informazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornire un riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, se non è stato inviato alcun avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del periodo di sette giorni dalla segnalazione;
- e) fornire informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sulle modalità per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sulle modalità per effettuare le segnalazioni esterne.

In particolare, il Gestore delle Segnalazioni, nello svolgimento delle sue funzioni, si occupa di:

- monitorare il processo di segnalazione, garantendo aggiornamenti periodici sul suo stato e su quello dei canali di segnalazione, ove opportuno;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, coordinando tutti gli attori coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni;
- valutare l'ammissibilità della segnalazione, anche con il supporto di consulenti esterni, per le segnalazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023, e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza per le segnalazioni ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, al fine di verificare che questa non abbia una manifesta infondatezza o un contenuto generico;
- avviare l'istruttoria interna, in caso di segnalazioni ammissibili, con il supporto di responsabili di altre funzioni interne e/o di consulenti esterni, individuando i soggetti

L.R. Vicenza S.p.A. e

Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni

Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.

Revisione: 2

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

incaricati di condurre le indagini, valutando la correttezza e l'attendibilità dei fatti segnalati;

- fornire un riscontro al Segnalante come previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 24/2023.

Di seguito sono riportati i dettagli delle persone designate come Gestore delle Segnalazioni per L.R. Vicenza S.p.A. e Next Gen. L.R. Vicenza S.r.l. SSD.

#### 5.1 L.R. Vicenza S.p.A. e Next Gen. L.R. Vicenza S.r.l. SSD

La funzione OTB Group Internal Audit (Gestore delle Segnalazioni Principale) e OTB Group Legal Office (Gestore delle Segnalazioni Secondario) assumono il ruolo di Gestore delle Segnalazioni (Responsabile del Canale Interno). Nel caso in cui la segnalazione abbia rilevanza ai fini del D.lgs. 231/2001, il Gestore delle Segnalazioni avvisa il Presidente dell'Organismo di Vigilanza di *L.R. Vicenza S.p.A.*, affinché lo stesso possa svolgere le indagini del caso.

Nella circostanza, invece, in cui la segnalazione abbia ad oggetto condotte (anche solo potenzialmente) integranti fenomeni di abuso, violenza o discriminazione rientranti nelle competenze del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, il Gestore delle Segnalazioni avvisa il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, affinché lo stesso possa svolgere le indagini del caso.

In caso di conflitto di interessi, ovvero qualora la segnalazione riguardi il Gestore principale, o un suo collaboratore, la funzione responsabile della gestione del Canale Interno è rappresentata dall'altro Gestore delle Segnalazioni non in conflitto (Gestore delle Segnalazioni Secondario).

Entro il 31 gennaio di ogni anno il Gestore delle Segnalazioni Secondario, come sopra individuato, invia alla funzione OTB Group Internal Audit i dati anonimizzati relativi alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno precedente e delle eventuali azioni disciplinari intraprese, utilizzando il form di cui all'Allegato 1 (Registro delle Segnalazioni di Whistleblowing). Si precisa che, in caso di conflitto di interessi, il Gestore Secondario indicherà solo la data di ricezione, di comunicazione di avvenuta ricezione e di riscontro al Segnalante.

## 6. Segnalazioni

Le seguenti **violazioni possono essere oggetto di segnalazione ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 24/23:**

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 2), 3), 4), 5) e 6) nonché di violazioni di norme/procedure interne;
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva UE Whistleblowing, seppur non indicati nell'allegato al D.lgs. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.;
- 4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4);
- 6) violazioni del Codice Etico di comportamento di L.R. Vicenza S.p.A.; in tali casistiche si esorta la visione del suddetto documento per comprendere nel dettaglio gli ambiti delle possibili segnalazioni e le rispettive modalità;
- 7) fattispecie di cui all'art. 3 delle linee guida FICG del 31 agosto 2023: l'abuso psicologico; l'abuso fisico; la molestia sessuale; l'abuso sessuale; la negligenza; l'incuria; l'abuso di matrice religiosa; il bullismo, il cyberbullismo; i comportamenti discriminatori.

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

Le informazioni relative alle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa o, se applicabile, durante il processo di assunzione.

Non rientrano tra le violazioni che devono essere segnalate attraverso i canali previsti:

- reclami, controversie o richieste relative ad un interesse personale del Segnalante, come ad esempio questioni riguardanti esclusivamente il proprio rapporto di lavoro personale con i colleghi;
- informazioni chiaramente prive di fondamento;
- informazioni che sono già disponibili e di pubblico dominio;
- informazioni acquisite sulla base di speculazioni o pettegolezzi inattendibili (es. "rumors");
- violazioni già disciplinate da altri atti comunitari o nazionali (come previsto dalla "Parte II Allegato al D.lgs. n. 24/2023");
- violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi alla difesa o alla sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Per essere ammissibile, la segnalazione non solo deve soddisfare i suddetti requisiti oggettivi, ma deve anche essere il più possibile precisa e circostanziata.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire il fatto segnalato.

È inoltre utile allegare qualsiasi documentazione che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione. Si precisa che l'invio di informazioni o documenti relativi a soggetti terzi diversi dal soggetto segnalato (ad es., una testimonianza) deve avvenire per iscritto e deve essere corredato dalla presa visione e accettazione al trattamento dei dati ai sensi dell'informativa privacy sul trattamento dei dati personali disponibile nella piattaforma digitale di segnalazione (v. paragrafo "8. Canali di segnalazione" della presente procedura).

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

## 7. Segnalante

Le segnalazioni di violazioni di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023 possono essere effettuate da:

- 
- i lavoratori subordinati, anche a tempo determinato, i lavoratori somministrati, i volontari e i tirocinanti delle Società;
- il personale con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, e coloro che esercitano la gestione e il controllo delle attività aziendali delle Società;
- tutti i collaboratori delle Società, ovvero i lavoratori autonomi, i liberi professionisti, i consulenti, i fornitori e coloro che svolgono collaborazioni occasionali;
- le persone il cui rapporto di lavoro con le Società deve ancora iniziare e/o che siano venute a conoscenza di informazioni sulle violazioni durante il processo di assunzione;
- ex collaboratori, ex dipendenti, ex fornitori o partner delle Società che siano venuti a conoscenza di violazioni durante il loro precedente rapporto di lavoro.

Ai soggetti che effettuano una segnalazione ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, come descritto nel presente documento, sono riconosciuti i diritti di tutela previsti dalla normativa stessa e illustrati nella Parte III della presente procedura.

## 8. Canali di segnalazione

La Società L.R. Vicenza S.p.A. ha istituito un sistema di reporting interno per la presentazione di segnalazioni relative a violazioni ai sensi dell'articolo 2 del Decreto Legislativo n. 24/2023, ivi incluse le violazioni di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001. Le segnalazioni possono essere inoltrate utilizzando la piattaforma digitale di segnalazione disponibile da computer o cellulare al seguente link [https:// LR Vicenza.integrityline.com/](https://LR.Vicenza.integrityline.com/) attraverso le seguenti modalità:

- **forma scritta;**
- **in forma orale**, tramite la registrazione di una nota audio. La piattaforma consente di camuffare la voce del Segnalante nel caso in cui questo voglia restare anonimo.

In entrambi i casi la piattaforma digitale fornisce la possibilità di effettuare la segnalazione in forma anonima ed è idonea ad assicurare la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso.

Inoltre, il Segnalante può richiedere – attraverso la piattaforma digitale – un incontro con il Gestore delle Segnalazioni al fine di poter effettuare la segnalazione. Entro sette giorni dalla richiesta, il Gestore delle Segnalazioni fisserà un appuntamento, in presenza o tramite

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

strumenti di videoconferenza per acquisire la segnalazione, di cui il Gestore stesso redigerà apposito verbale. La segnalazione sarà ammissibile solo in caso di sottoscrizione del verbale da parte del segnalante. La sottoscrizione ha valore di conferma di avvenuta ricezione della segnalazione da parte del gestore.

Il Segnalante potrà scegliere di presentare la segnalazione sia in forma anonima sia fornendo volontariamente i propri dati personali. Qualora il Segnalante decidesse di proseguire con la segnalazione in forma anonima, sarà sua cura provvedere ad effettuare regolarmente l'accesso sulla piattaforma per visualizzare gli aggiornamenti relativi alla propria segnalazione. Il Gestore delle Segnalazioni potrà avere necessità di ottenere le informazioni relative all'identità del Segnalante per effettuare gli approfondimenti opportuni, in tal caso potrà chiedere a quest'ultimo di fornire i propri dati. Qualora il Segnalante decida di restare anonimo, la segnalazione non potrà avere seguito e non sarà presa in considerazione da parte del Gestore delle Segnalazioni. Tale decisione sarà comunicata al Segnalante tramite un avviso di chiusura della segnalazione.

Sia in caso di segnalazione anonima, sia in caso di segnalazione non anonima, per accedere alla segnalazione il Segnalante dovrà inserire il codice ID della segnalazione generato dal sistema al momento dell'invio della stessa e la password, in quanto la piattaforma non registra il login. In caso di perdita delle credenziali non sarà, quindi, possibile recuperare il flusso della segnalazione e sarà necessario aprire una nuova segnalazione.

Per quanto riguarda le segnalazioni relative a violazioni che coinvolgono le Società sopra menzionate il Segnalante può presentare la propria segnalazione anche attraverso i Canali di Segnalazione Esterni istituiti dalle Autorità Pubbliche designate dai rispettivi Stati Membri dell'Unione Europea. L'accesso ai Canali di Segnalazione Esterni è tuttavia consentito solo per le violazioni rilevanti e alle condizioni previste dalla Legge Italiana sul Whistleblowing, come descritto di seguito: Ai sensi dell'articolo 7 del Decreto Legislativo n. 24/2023, il Segnalante ha la possibilità, in determinate circostanze, di utilizzare anche un canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o di effettuare una divulgazione pubblica. Il canale di segnalazione esterno all'ANAC può essere attivato alle seguenti condizioni:

- il canale interno non è attivo o non garantisce la riservatezza del Segnalante;
- la segnalazione effettuata attraverso il canale interno non ha avuto seguito da parte del Gestore delle Segnalazioni entro i termini previsti o non è stata adeguatamente affrontata;

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |



## Procedura di gestione delle segnalazioni

24.03.2025

Ambito di applicazione:  
L.R. Vicenza S.p.A. e  
Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD

- il Segnalante ha ragionevoli motivi per ritenere che la segnalazione effettuata attraverso il canale interno non avrà un seguito efficace o comporterà un rischio di Ritorsione;
- il Segnalante ha ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o manifesto per l'interesse pubblico (es. salute e sicurezza o pericolo ambientale).

La divulgazione pubblica (attraverso la stampa o i media elettronici o comunque con mezzi accessibili al pubblico che possano raggiungere un numero elevato di persone) può essere utilizzata solo nei seguenti casi:

- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna o esterna a cui non è stato dato seguito entro i termini previsti;
- il Segnalante ha ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o manifesto per l'interesse pubblico;
- il Segnalante ha ragionevoli motivi per ritenere che, in caso di segnalazione esterna, vi sia il rischio di ritorsioni o che la segnalazione possa non avere efficace seguito a causa di circostanze specifiche, come quelle in cui le prove possono essere occultate o distrutte, o in cui le persone che hanno ricevuto la segnalazione possono essere colluse con l'autore della violazione o coinvolte nella violazione.

Quando sono utilizzati i canali di segnalazione sopra menzionati, i Segnalanti hanno la possibilità di avvalersi del supporto di una persona designata che li assista durante il processo, la quale assume il ruolo di Facilitatore. In particolare, i Segnalanti hanno la possibilità di nominare un Facilitatore, che può essere scelto tra persone interne e/o esterne all'azienda, secondo quanto ritenuto utile dal Segnalante. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, il ruolo di Facilitatore può essere assegnato al Gestore delle Segnalazioni, al responsabile diretto, al responsabile delle Risorse Umane, a un collega, a un soggetto terzo o a qualsiasi altro soggetto interno o esterno alla società.

## 9. Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni interne ricevute attraverso i canali descritti nel paragrafo precedente saranno gestite come descritto di seguito.

### a. Ricezione delle segnalazioni

Tale attività è svolta e coordinata dal Gestore delle Segnalazioni, il quale deve comunicare al Segnalante, entro 7 giorni dal ricevimento, l'avvenuta ricezione della segnalazione.

L.R. Vicenza S.p.A. e

Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni

Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.

Revisione: 2

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

Tale comunicazione è accessibile da parte del Segnalante tramite una mail automatica di notifica - inviata tramite la piattaforma digitale di segnalazione - la quale è, inoltre, inviata ad ogni aggiornamento dello stato della segnalazione. Il Segnalante può accedere tramite il link diretto alla piattaforma digitale ricevuto con la mail di notifica alla segnalazione e verificarne lo stato di avanzamento, inserendo il codice ID della segnalazione contenuto nell'e-mail e la password scelta. Tale procedimento si applica nel caso in cui il Segnalante fornisca volontariamente i propri dati personali. Nel caso in cui il Segnalante decida di procedere con la segnalazione in forma anonima, sarà suo compito accedere regolarmente alla piattaforma per visualizzare gli aggiornamenti relativi alla sua segnalazione.

Sia in caso di segnalazione anonima, sia in caso di segnalazione non anonima, per accedere alla segnalazione il Segnalante dovrà inserire il codice ID della segnalazione generato dal sistema al momento dell'invio della stessa e la password, in quanto la piattaforma non registra il login. In caso di perdita delle credenziali non sarà, quindi, possibile recuperare il flusso della segnalazione e sarà necessario aprire una nuova segnalazione.

Se la segnalazione è ricevuta da un soggetto esterno ai canali di segnalazione individuati e autorizzati, il quale sarà identificato come Facilitatore, lo stesso deve trasmetterla entro 7 giorni al soggetto competente attraverso i canali di segnalazione indicati nel presente documento, dandone contestuale comunicazione al Segnalante.

*b. Valutazione dell'ammissibilità della segnalazione*

Tale compito è svolto dal Gestore delle Segnalazioni, anche in collaborazione, ove ritenuto opportuno, con consulenti esterni, per le segnalazioni rientranti nel D.lgs. 24/2023 e con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza di L.R. Vicenza S.p.A. per le segnalazioni rientranti nel D.lgs. n. 231/2001 e con il coinvolgimento del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni per le segnalazioni relative alle fattispecie di cui all'art. 3 delle linee guida FICG del 31 agosto 2023.

Questa fase è finalizzata a:

1. verificare che la segnalazione sia stata presentata in conformità alle disposizioni del presente documento;
2. valutare il contenuto della segnalazione al fine di verificare se siano rispettati i requisiti per rientrare in una delle casistiche disciplinate dal presente documento (violazioni ai sensi del, del D.lgs. n. 231/2001, etc.);
3. instaurare un dialogo con il Segnalante e, ove ritenuto necessario, richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti.

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

Pertanto, il Gestore delle Segnalazioni, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza nel caso di segnalazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, valuta l'ammissibilità della segnalazione in base al suo allineamento con le linee guida indicate nel presente documento, dandone successivamente comunicazione al Segnalante. Il Segnalante può rimanere informato attraverso le notifiche automatiche inviate via e-mail dalla piattaforma digitale di segnalazione, la quale fornisce aggiornamenti sullo stato della segnalazione. Accedendo al link fornito nella e-mail di risposta automatica, il Segnalante può verificare lo stato attuale della segnalazione, inserendo il codice ID della segnalazione contenuto nell'e-mail e la password scelta. Nel caso in cui il Segnalante decida di procedere con la segnalazione in forma anonima, sarà suo compito accedere regolarmente alla piattaforma per visualizzare gli aggiornamenti relativi alla sua segnalazione. In questo caso, il Segnalante potrà accedere in autonomia e in qualsiasi momento alla piattaforma, inserendo il codice ID della segnalazione generato dal sistema al momento dell'invio della segnalazione e la password scelta, al fine di monitorare l'avanzamento della segnalazione e interloquire con il Gestore delle Segnalazioni per fornire ulteriori dettagli/informazioni.

A seguito della verifica dell'idoneità della segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni individua i soggetti che devono partecipare alla successiva fase istruttoria e fornisce loro le informazioni essenziali per avviare il processo di indagine.

A tal proposito, si precisa che:

- nel caso in cui la segnalazione riguardi una violazione del D.lgs. 231/2001, la segnalazione sarà gestita dall'Organismo di Vigilanza L.R. Vicenza S.p.A. con il supporto della funzione OTB Group Internal Audit (Gestore della segnalazione Principale) o della funzione OTB Group Legal Office (Gestore della Segnalazione Secondario) in caso di conflitto di interessi;
- nel caso in cui la segnalazione sia relativa a una fattispecie di cui all'art. 3 delle linee guida FICG del 31 agosto 2023, la segnalazione sarà gestita dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con il supporto della funzione OTB Group Internal Audit (Gestore della segnalazione Principale) o della funzione OTB Group Legal Office (Gestore della Segnalazione secondario) in caso di conflitto di interessi;
- se la segnalazione riguarda una violazione di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023, la segnalazione sarà gestita dal Gestore delle Segnalazioni primario o secondario, in linea con le disposizioni di cui ai paragrafi "Istruttoria" e "Chiusura del caso" del presente documento,

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

*c. Istruttoria*

Questa fase è eseguita e coordinata da diversi soggetti, a seconda della natura della segnalazione:

- nel caso di segnalazioni che potrebbero riguardare una fattispecie disciplinata dal D.lgs. n. 231/2001, la supervisione dell'indagine è affidata all'Organismo di Vigilanza L.R. Vicenza S.p.A., mentre il Gestore delle Segnalazioni ha il compito di attivare l'iter investigativo e di assicurarne il rispetto dei tempi previsti;
- per le segnalazioni potenzialmente rientranti nel campo di applicazione dell'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023, il Gestore delle Segnalazioni, come individuato al paragrafo 5 "Ruoli e Responsabilità", supervisiona l'indagine. Spetta al Gestore delle Segnalazioni avviare la procedura di indagine e assicurarne la tempestiva conclusione, coinvolgendo e coordinando eventuali collaboratori e consulenti per lo svolgimento dell'attività.

Il soggetto responsabile della fase istruttoria è tenuto a garantire l'esecuzione delle attività ispettive. In questa fase, a seguito del consenso ottenuto da parte del segnalante,<sup>1</sup> è possibile avvalersi del supporto operativo e tecnico di funzioni e/o consulenti esterni precedentemente individuati.

Il processo investigativo è finalizzato alla conduzione di indagini mirate volte a individuare, verificare e valutare tutti i potenziali elementi che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati. Questa fase investigativa deve rimanere imparziale nei confronti delle Funzioni coinvolte, del Segnalante e della persona oggetto della segnalazione, e deve essere condotta senza pregiudizi. Inoltre, la persona oggetto della segnalazione deve avere la possibilità di rispondere e ricevere assistenza.

Questa fase deve rispettare, tra gli altri, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti principi:

- definire e documentare in modo chiaro e completo l'obiettivo e l'ambito;
- garantire la sicurezza e la riservatezza dei contenuti e della documentazione, nonché delle persone coinvolte;

<sup>1</sup> Si specifica che le Società ai fini della gestione della segnalazione, possono avere necessità di avvalersi del supporto operativo e tecnico di funzioni e/o consulenti esterni precedentemente individuati al fine di svolgere approfondimenti specialistici circa la propria segnalazione. Si rende quindi necessaria la comunicazione alla società terza anche del nominativo del segnalante e/o di ulteriori informazioni dalle quali potrebbe essere desunta l'identità di tale soggetto. Inoltre, ai sensi dell'art. 12 del D.lgs. 24/2023 è richiesto il consenso del segnalante per la comunicazione dell'identità dello stesso, e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, a persone diverse da quelle competenti, in base alla legge, a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il mancato consenso non pregiudica la gestione, da partedelle Società, della segnalazione, ma in tal caso l'efficacia dell'attività investigativa potrà essere inferiore.

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

- trattare i dati personali in conformità alle norme sulla protezione dei dati (come indicato nel paragrafo 3 "Principi Generali" del presente documento);
- mantenere una comunicazione chiara e priva di ambiguità;
- fornire aggiornamenti periodici al Segnalante in merito allo stato di avanzamento della segnalazione;
- inoltre, il coinvolgimento delle Risorse Umane nella fase di indagine è fondamentale per garantire l'attuazione di misure di tutela sia per il Segnalante che per il soggetto segnalato, e per valutare le implicazioni da un punto di vista giuslavoristico.

*d. Chiusura del caso*

Questa fase è svolta e coordinata dal Gestore delle Segnalazioni, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza nei casi rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, sulla base dell'oggetto della segnalazione e dei responsabili delle funzioni interne all'azienda e/o dei consulenti esterni coinvolti nelle fasi precedenti.

La fase di chiusura determina la conclusione del processo.

Un caso è chiuso quando non si ritengono necessarie ulteriori azioni e non è necessario svolgere ulteriori indagini.

In questa fase si devono prendere in considerazione le seguenti azioni:

- conclusione del processo di segnalazione e comunicazione del suo esito;
- azioni in risposta a eventuali segnalazioni (ad esempio, azioni disciplinari);
- comunicazione al personale incaricato del supporto e della protezione del Segnalante e alle altre parti coinvolte;
- identificazione di possibili misure di protezione in corso;
- raccolta di suggerimenti da parte del Segnalante e delle altre parti coinvolte;
- archiviazione di tutti i documenti raccolti nelle fasi precedenti.

Se, durante la fase di valutazione, la violazione è confermata, il responsabile della funzione interessata, coinvolta nella segnalazione, può essere incaricato di formulare un piano d'azione per le aree e i processi coinvolti nella segnalazione.

Inoltre, il Gestore delle Segnalazioni, con l'assistenza delle funzioni e/o dei consulenti coinvolti nell'indagine, procederà a:

- formalizzare le misure necessarie per la risoluzione della violazione;

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

- individuare il soggetto responsabile di garantire la corretta attuazione e il monitoraggio di tali misure;
- ricevere aggiornamenti continui sull'efficacia delle misure di monitoraggio;
- coinvolgere le funzioni competenti per la determinazione di azioni disciplinari, se necessarie;
- coinvolgere le autorità competenti, se ritenuto necessario.

Al termine della fase di chiusura, il Gestore delle Segnalazioni (secondo le tempistiche definite nel paragrafo 5.d), in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza per le segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e in funzione della natura della segnalazione, fornirà un riscontro alla segnalazione, coadiuvato dalle funzioni competenti e/o dai consulenti coinvolti. Il Segnalante può accedere a queste informazioni attraverso notifiche automatiche inviate via e-mail dalla piattaforma digitale di segnalazione ad ogni aggiornamento dello stato della segnalazione. In particolare, il Segnalante può verificare lo stato della segnalazione utilizzando il link fornito dalla piattaforma digitale, inserendo il codice ID della segnalazione contenuto nell'e-mail e la password scelta. Nel caso in cui il Segnalante decida di procedere con la segnalazione in forma anonima, sarà suo compito accedere regolarmente alla piattaforma per visualizzare gli aggiornamenti relativi alla sua segnalazione. In questo caso, il Segnalante può accedere in autonomia e in qualsiasi momento alla piattaforma, inserendo il codice ID della segnalazione generato dal sistema al momento dell'invio della segnalazione e la password scelta, al fine di monitorare l'avanzamento della segnalazione e interloquire con il Gestore delle Segnalazioni per fornire ulteriori dettagli/informazioni.

Il riscontro fornito nella suddetta comunicazione deve dare conto dell'esito della segnalazione e, in particolare, a titolo esemplificativo, tale comunicazione può essere:

- archiviata per mancanza di fondamento, di prove sufficienti o per altri motivi;
- conclusa con l'adozione delle misure necessarie per porre rimedio alla questione sollevata;
- rinviata a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Il Gestore delle Segnalazioni deve fornire un primo riscontro, anche solo interlocutorio, al Segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione (o se non è stato inviato alcun avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione).

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

## 10. Divieto di Ritorsione

Il Segnalante è protetto da qualsiasi **Ritorsione**, diretta o indiretta, nei suoi confronti e da qualsiasi **forma di discriminazione** per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione. La Ritorsione può consistere in qualsiasi forma di comportamento lesivo, quali, a titolo esemplificativo:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio o modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di merito negative 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.

Si specifica che, ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 24/2023, le tutele e le misure di protezione previste per il Segnalante si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- c) ai colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

L.R. Vicenza S.p.A. e

Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni

Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.

Revisione: 2

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

## Parte III – DISPOSIZIONI FINALI

### 11. Tutela della riservatezza

L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione che possa rivelare direttamente o indirettamente la sua identità non sarà divulgata a persone diverse da quelle incaricate di ricevere e gestire le segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati, senza preliminarmente preavviso e consenso ottenuto dal Segnalante.

In particolare, per quanto riguarda la divulgazione dell'identità del Segnalante, il D.lgs. n. 24/2023 prevede, all'art. 12, le seguenti misure di riservatezza:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona Segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale (comma 3);
- nei procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria (comma 4);
- nei procedimenti disciplinari, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori, anche se conseguenti alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità (comma 5);
- il Segnalante deve ricevere una comunicazione scritta che spieghi le ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di contestazione fondata sulla segnalazione e indispensabilità della conoscenza dell'identità del Segnalante per la difesa dell'incolpato, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente documento, quando la rivelazione della identità della persona Segnalante e delle altre informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta (comma 6).

La riservatezza è garantita anche:

- quando la segnalazione è effettuata seguendo procedure diverse da quelle stabilite dalla presente procedura o è presentata a soggetti diversi da quelli designati per la gestione delle segnalazioni;
- al segnalato e a tutti gli altri soggetti coinvolti nel processo di segnalazione.

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

In ogni caso, si consiglia di utilizzare sempre la piattaforma digitale dedicata per la presentazione delle segnalazioni, in quanto tale strumento garantisce il rispetto e la tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti nella segnalazione, grazie all'uso di strumenti di crittografia dedicati.

## **12. Processo di miglioramento continuo**

In aggiunta a quanto sopra, la responsabilità di formulare raccomandazioni in merito alle misure correttive necessarie da adottare nei settori e nei processi aziendali interessati dalle segnalazioni è affidata alla società L.R. Vicenza S.p.A.

## **13. Archiviazione e tracciabilità della documentazione**

Tutte le segnalazioni devono essere trattate nel rispetto del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati.

Tutti i documenti relativi alla Segnalazione di Whistleblowing devono essere conservati per il tempo strettamente necessario a gestirla. Se non diversamente indicato dalla normativa locale o, se più restrittivi, da accordi interni, l'obbligo di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione scade dopo 5 anni da quando l'esito del processo di whistleblowing è stato comunicato al Segnalante.

Alla scadenza tutti i documenti devono essere cancellati.

## **14. Formazione e comunicazione**

Le società sopra specificate, in conformità con i valori e i principi di condotta enunciati nel Codice Etico di comportamento della Società L.R. Vicenza S.p.A., si impegnano a predisporre misure adeguate a sensibilizzare il personale e i terzi sul sistema di segnalazione, sulla sua procedura, sulle fasi del processo e sui prerequisiti da soddisfare.

La formazione del personale e dei collaboratori è effettuata a tutto il personale a seguito dell'approvazione di tale procedura e dell'avvio dell'utilizzo del sistema informatico per effettuare le segnalazioni, nonché al momento dell'assunzione e deve essere rinnovata periodicamente, ad ogni cambiamento normativo significativo, in base ai ruoli e al coinvolgimento nel processo di whistleblowing.

Tale formazione interna deve essere incentrata sui seguenti aspetti:

- il contributo del lavoratore all'efficacia del processo di segnalazione;
- come riconoscere le violazioni;
- come segnalare una sospetta violazione e a chi;

L.R. Vicenza S.p.A. e

Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni

Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.

Revisione: 2

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

- come e a chi porre domande sul processo di segnalazione;
- come contribuire a prevenire, evitare e proteggersi da comportamenti dannosi;
- misure di protezione per coloro che utilizzano il sistema di whistleblowing;
- l'impatto della mancata segnalazione di una violazione e le sue potenziali conseguenze;
- spiegare le conseguenze di comportamenti non conformi alla procedura di whistleblowing, quali, ad esempio, segnalazioni consapevolmente false o comportamenti lesivi, che possono giustificare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Inoltre, tutto il personale deve comprendere che:

- la procedura di whistleblowing non sostituisce l'assunzione di responsabilità da parte dei dirigenti per il proprio ambiente di lavoro;
- il sistema di gestione del whistleblowing non sostituisce gli obblighi legali nazionali di segnalazione alle autorità competenti, ove opportuno.

Inoltre, per consentire alle Terze Parti di essere a conoscenza della presente procedura, è prevista un'apposita informativa nel sito internet.

Le informazioni relative ai canali, alle procedure e alle modalità per le segnalazioni interne o esterne, o per la divulgazione pubblica, devono essere chiaramente condivise con tutti i soggetti legittimati a effettuare una segnalazione.

Le informazioni di cui sopra saranno esposte e rese ben visibili e accessibili nei luoghi di lavoro e sul sito web di L.R. Vicenza S.p.A.

## 15. Misure disciplinari

Ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 e in conformità con quanto previsto dalla normativa giuslavorista applicabile, ivi inclusi i contratti collettivi di lavoro, del sistema sanzionatorio ivi previsto, le società sopra esplicitate si riservano di avviare azioni disciplinari nel caso in cui il Segnalante sia ritenuto penalmente responsabile, anche, ma non solo, attraverso una sentenza di primo grado, per aver presentato false accuse o denunce diffamatorie. Ciò vale in particolare per i casi in cui gli stessi reati siano commessi in concomitanza con la presentazione di denunce alle autorità giudiziarie o contabili, o per la responsabilità civile derivante dagli stessi reati in caso di dolo o colpa grave.

Inoltre, le persone che si trovano nelle suddette situazioni non hanno diritto alle tutele garantite dalla normativa stessa.

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

Infine, qualora, all'esito del processo di istruttoria e valutazione, la violazione oggetto di segnalazione venisse accertata, L.R. Vicenza si riserva di avviare azioni disciplinari nei confronti del soggetto segnalato o comunque risultato responsabile della violazione, in conformità con quanto previsto dalla normativa giuslavorista applicabile, ivi inclusi i contratti collettivi di lavoro, nonché del sistema sanzionatorio previsto dal Modello 231 di L.R. Vicenza.

## 16. Norme di riferimento e Privacy

I seguenti documenti costituiscono il principale quadro normativo di riferimento e forniscono i riferimenti giuridici rilevanti che sono alla base di questa procedura e dei suoi processi:

- D.lgs. n. 24/2023 "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";
- altre leggi italiane relative al Modello di organizzazione, gestione e controllo (ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche");
- ISO 37002 International "Whistleblowing management systems";
- Regolamento UE n. 679/2016 "General Data Protection Regulation - GDPR" e recepimenti nazionali.

Tutti i dati personali che non sono utili per la gestione di una specifica segnalazione non devono essere raccolti. Se raccolti incidentalmente, tali dati devono essere cancellati senza ritardo.

Il trattamento dei dati personali sarà gestito nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), nonché di tutte le altre leggi e regolamenti applicabili.

Quando la segnalazione non è anonima, i dati personali del Segnalante saranno trattati insieme a quelli dell'interessato/i e/o di eventuali terzi, nonché a tutte le ulteriori informazioni raccolte nel corso dell'istruttoria, al fine di valutare e verificare la fondatezza della segnalazione.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Si specifica che le Società ai fini della gestione della segnalazione, potranno avere necessità di avvalersi del supporto operativo e tecnico di funzioni e/o consulenti esterni precedentemente individuati al fine di svolgere approfondimenti specialistici circa la propria segnalazione. Si rende quindi necessaria la comunicazione alla società terza anche del nominativo del segnalante e/o di ulteriori informazioni dalle quali potrebbe essere desunta l'identità di tale soggetto. Inoltre, ai sensi è richiesto il consenso del segnalante per la comunicazione dell'identità dello stesso, e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, a persone diverse da quelle competenti, in base alla legge, a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il mancato

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>Procedura di gestione delle segnalazioni</b> | 24.03.2025   |
|  |   | Ambito di applicazione:<br>L.R. Vicenza S.p.A. e<br>Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD |

Titolare del trattamento sarà ciascuna delle società sopra indicate a cui appartiene il Segnalante e/o la Persona Interessata, mentre OTB S.p.A. agirà quale responsabile del trattamento del trattamento.

Qualora l'esercizio dei diritti riconosciuti dalla Sezione III del GDPR possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, e possa essere compromessa la possibilità di verificare effettivamente la fondatezza della segnalazione, o di raccogliere le prove necessarie, è possibile limitare o ritardare tale esercizio, in conformità alle disposizioni di legge applicabili. In nessun caso l'interessato o terzi possono esercitare il diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante.

Le Società si riservano di valutare, caso per caso, le circostanze e le condizioni specifiche che rendono opportuno informare debitamente l'interessato sulla conclusione della procedura di verifica, per evitare abusi e garantire la tutela dei diritti dell'interessato.

## ALLEGATO 1

### Registro delle segnalazioni di Whistleblowing



Registro delle segnalazioni

---

consenso non pregiudica la gestione, da parte delle Società, della segnalazione, ma in tal caso l'efficacia dell'attività investigativa potrà essere inferiore.

|   |              |
|---|--------------|
| L.R. Vicenza S.p.A. e   |              |
| Next Gen L.R. Vicenza S.r.l. SSD – Procedura di gestione delle segnalazioni |              |
| Approvata da: C.d.A. di L.R. Vicenza S.p.A.                                 | Revisione: 2 |