

POLITICA WHISTLEBLOWING

Di Lodovico S.r.l. si impegna a mantenere i più alti standard di trasparenza, correttezza, integrità e responsabilità nel proprio operato. La presente Politica di Whistleblowing è orientata su due punti fondamentali:

- Tutela dell'**Integrità Aziendale**: assicuriamo che tutte le segnalazioni riguardanti comportamenti non etici, illeciti o contrari alle politiche interne siano esaminate con attenzione, tempestività e imparzialità.
- Promozione di un **Ambiente di Lavoro Etico e Trasparente**: favoriamo un contesto lavorativo in cui etica e trasparenza sono valori fondamentali

La politica è rivolta a **dipendenti, collaboratori, partner commerciali e altri stakeholder**, offrendo un canale sicuro e riservato per segnalare, in buona fede, comportamenti scorretti, illeciti o non conformi al Codice Etico, alle politiche aziendali e alle procedure operative dell'azienda. Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazioni di norme di legge o regolamenti;
- condotte non etiche o fraudolente;
- pratiche aziendali scorrette;
- situazioni che possano arrecare danno alla Società, ai dipendenti o ad altri stakeholder.

Tutela del Segnalante

Di Lodovico S.r.l. garantisce la massima tutela nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede, vietando ogni forma di ritorsione, discriminazione o intimidazione nei confronti del segnalante.

Chiunque ostacoli o scoraggi le segnalazioni, o attui comportamenti ritorsivi, sarà soggetto a provvedimenti disciplinari e, ove previsto, denunciato alle autorità competenti.

La Società si impegna a gestire tutte le segnalazioni con tempestività, imparzialità e riservatezza, in conformità con la normativa vigente.

LEGISLAZIONE PERTINENTE, REQUISITI STATUTARI, REGOLAMENTI E ALTRE PROCEDURE

Questa politica applica i seguenti standard:

- Codice Etico, politiche e procedure interne di Di Lodovico S.r.l.;
- Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche, relativo alla responsabilità amministrativa degli enti;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) sulla protezione dei dati personali, nonché il Decreto Legislativo 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), con riferimento alla normativa europea e nazionale vigente e alle misure adottate dalle autorità competenti;
- Legge n. 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di illeciti" (Whistleblowing), che disciplina specificamente la protezione dei whistleblower nel settore privato;
- Normativa europea e nazionale applicabile in materia di tutela del whistleblower, inclusa la Direttiva (UE) 2019/1937 sul whistleblowing, recepita dall'Italia con il Decreto Legislativo n. 24/2023;
- Altri regolamenti o codici di condotta applicabili, laddove pertinenti.

AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PRESENTE POLITICA

La presente Politica riguarda i casi in cui un dipendente o collaboratore manifesta preoccupazione riguardo a rischi, negligenze o illeciti che coinvolgono l'Organizzazione o altre parti interessate.

Tali situazioni includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Reati quali frode, corruzione, riciclaggio di denaro, schiavitù moderna, sostegno o coinvolgimento nel terrorismo;
- Inadempienze legali o normative, ossia qualsiasi violazione delle leggi o dei regolamenti applicabili
- Omissioni o tentativi di occultare illeciti o comportamenti;
- Errori giudiziari;
- Rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- Danni o rischi per l'ambiente
- Discriminazione e molestie comprese tutte le forme di comportamento discriminatorio o molesto nell'ambito lavorativo.
- Condotte non etiche, ossia azioni che non rispettano gli standard etici e deontologici dell'Organizzazione.

PROCEDURA

Per agevolare il processo di segnalazione, Di Lodovico S.r.l. mette a disposizione diversi canali, permettendo di trasmettere eventuali criticità o violazioni sia in forma elettronica che cartacea. Le segnalazioni devono essere presentate per iscritto, tramite supporto cartaceo o e-mail, e contenere tutte le informazioni pertinenti, quali date, descrizione dei fatti ed eventuali testimoni.

In prima istanza, le comunicazioni devono essere indirizzate al Manager per la Responsabilità Sociale. Qualora il Manager fosse coinvolto nella segnalazione o non fosse possibile rivolgersi a lui/lei, è possibile utilizzare i seguenti canali alternativi:

- **Altri manager o dirigenti:** presentando la segnalazione a un altro responsabile all'interno dell'Organizzazione;
- **Rappresentante dei lavoratori:** comunicando direttamente con il rappresentante designato;
- **Cassetta Segnalazioni:** depositando la segnalazione nell'apposita cassetta tramite il modulo disponibile in Appendice A;
- **Sito web:** compilando il modulo di segnalazione presente sul sito www.dilodovicosrl.com;
- **Canale whistleblowing dedicato:** inviando una segnalazione all'indirizzo e-mail whistleblowing@dilodovicosrl.com;
- **Organismo di accreditamento:** contattando S.A.A.S. all'indirizzo saas@saasaccreditation.org, oppure presso 15 West 44th Street, New York, NY 10036; telefono: +1 212-684-1414; fax: +1 212-684-1515; e-mail: info@sa-intl.org.

A seguito di una segnalazione, sarà avviata un'indagine secondo la procedura appropriata, disponibile su richiesta presso i canali sopra indicati. L'informatore non deve intraprendere indagini autonome, poiché ciò potrebbe compromettere l'integrità delle prove o mettere a rischio la propria sicurezza. Al termine dell'indagine, il segnalatore riceverà un aggiornamento sugli esiti e sulle eventuali azioni adottate, che potranno comprendere la decisione di avvio di un procedimento disciplinare o di non procedere. Tuttavia, il rispetto della riservatezza potrebbe limitare la condivisione di alcuni dettagli specifici. In ogni caso, tutte le informazioni saranno trattate con la massima riservatezza. Ogni segnalazione sarà oggetto di un'indagine approfondita e, qualora risultasse fondata, la Società adotterà le misure necessarie per correggere la situazione e prevenire future occorrenze. La scelta di effettuare una segnalazione è personale. Se l'informatore decide di identificarsi, ciò consente ai responsabili dell'indagine di contattarlo per raccogliere e chiarire eventuali ulteriori elementi, rendendo l'indagine più rapida ed efficace. È fondamentale fornire quante più informazioni e prove verificabili possibili, al fine di garantire un'indagine completa da parte degli organi interni competenti.

I criteri sopra descritti si applicano anche alle segnalazioni provenienti da persone esterne all'Organizzazione.

SEGNALAZIONI IN MALA FEDE E IMPEGNO PER L'INTEGRITÀ

Le segnalazioni presentate in malafede o prive di fondamento saranno soggette a provvedimenti disciplinari rigorosi e, qualora necessario, potranno essere trasmesse alle autorità competenti per gli ulteriori accertamenti del caso. La nostra politica di Whistleblowing rappresenta un pilastro fondamentale del nostro impegno per l'integrità e la prevenzione della corruzione in ambito aziendale. Invitiamo tutti i dipendenti e collaboratori a utilizzare questo strumento con fiducia, certi che ogni segnalazione sarà trattata con la massima serietà, riservatezza e rispetto.

TUTELA DEL WHISTLEBLOWER E RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ

L'identità del whistleblower è protetta in conformità alla legge e tenuta separata dal contenuto della segnalazione per tutta la durata del processo. La normativa vigente e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A. – ANAC) garantiscono specifiche tutele per dipendenti e collaboratori che segnalano illeciti, prevedendo che:

- L'amministrazione adotti misure per proteggere la riservatezza del segnalante e prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o provvedimento disciplinare.
- L'identità del segnalante sia protetta anche dopo la chiusura della segnalazione.
- La sua identità non possa essere rivelata senza consenso, salvo nei casi in cui ciò sia strettamente necessario per garantire il diritto di difesa della persona segnalata.
- Le segnalazioni siano escluse dal diritto di accesso agli atti amministrativi come previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.
- In caso di ritorsioni o discriminazioni, il segnalante può rivolgersi all'Ispettorato del Lavoro, anche tramite le organizzazioni sindacali.

Per ulteriori informazioni sui diritti e le tutele previsti, si invita a consultare il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

Tortoreto 13/03/2025

Rappresentante Legale
Sabatino Di Lodovico

D. LODOVICO SRL
Strada Provinciale 8, km. 1 nr. 44
61013 TORTORETO (TE)
Tel. 0884 781401
Inviato da: info@dilodovicosrl.com
E-mail: info@dilodovicosrl.com
SDI: J6URRTW
Pec: dilodovicosrl@pec.it