

WHISTLEBLOWING – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

IO 2.1 d

VALIDITA' DEL DOCUMENTO E VERIFICA ALLA SCADENZA

REVISIONE	DATA EMISSIONE	VALIDO FINO AL	VERIFICATO ALLA SCADENZA DA	DECISIONE
0	04.12.2024	31.12.2027		<input type="checkbox"/> RIAPPROVATO <input type="checkbox"/> DA MODIFICARE ENTRO IL

INFORMAZIONI GENERALI DOCUMENTO

TIPOLOGIA DOCUMENTO

ISTRUZIONE OPERATIVA DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QHSE E PARITA' DI GENERE

STANDARD DI RIFERIMENTO

UNI EN ISO 9001:2015	Capitolo 7	UNI EN ISO 22716:2008	Capitolo 3
UNI EN ISO 14001:2015	Capitolo 7	UNI ISO 45001:2018	Capitolo 7
UNI PdR 125:2022	Capitolo 6		

EMISSIONE DOCUMENTO

REVISIONE	REDATTO IL	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO	EMESSO E DISTRIBUITO
0	15.10.2024	AVVERA S.r.l.	S. BONI (DIR. HR)  R. PINTO (CFO)  D. BOMBELLI (HR)  C. CAPONE (SGI)  COMITATO GUIDA WB E PDG	R. MARTONE (PRESIDENZA)  A. MARTONE (VICE PRESIDENZA)  M. CAPPINI (DIREZIONE GENERALE)  CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	04.12.2024

STORICO DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA EMISSIONE	MOTIVO DELLA REVISIONE
0	06.12.2024	Prima integrazione nel Sistema di Gestione QHSE e Parità di Genere

INFORMAZIONI DOCUMENTATE CORRELATE

CODICE DOCUMENTO	DESCRIZIONE DOCUMENTO
MOD 2.1 a	REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING
MOD 2.1 i	MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Questo documento è di esclusiva proprietà di I.C.R. Industrie Cosmetiche Riunite S.p.A. Ogni divulgazione, riproduzione o cessione del contenuto a terzi è vietata senza la preventiva autorizzazione della Direzione Qualità e/o della Direzione Generale.

INDICE DEL DOCUMENTO

1	PREMESSA	3
2	SCOPO	3
3	CAMPO DI APPLICAZIONE	3
4	RESPONSABILITA'	5
5	DEFINIZIONI	5
6	MODALITA' OPERATIVE	7
6.1	PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	7
6.2	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	11
6.3	TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE	13
6.4	REPORTING	15
6.5	CONSERVAZIONE ED ARCHIVIAZIONE	15
6.6	CASI PARTICOLARI	15
6.7	DELIBERE DEL COMITATO	16

WHISTLEBLOWING – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

IO 2.1 d

1 PREMESSA

ICR ha conformato la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi di legalità e correttezza, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti.

Tutti i destinatari hanno l'obbligo di segnalare le violazioni di disposizioni normative dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente privato e qualunque altra violazione nell'ambito di cui alla presente procedura, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Dette segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, effettuate in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

La presente procedura costituisce attuazione, all'interno di ICR, delle previsioni normative in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023.

Tale norma rappresenta il riferimento prioritario per ogni attività di seguito contemplata.

2 SCOPO

Nello specifico, lo scopo della presente procedura è quello di regolare il processo di gestione delle segnalazioni di violazioni di cui al D.lgs. 24/2023 e degli episodi di molestie e mobbing sul luogo di lavoro, secondo modalità atte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità della Persona segnalante.

La presente procedura definisce inoltre le modalità di segnalazione per gli episodi di molestie e mobbing come richiesto dalla Uni PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

La Società, con la presente procedura definisce il proprio modello di ricevimento e di gestione delle segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679.

3 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura riguarda le segnalazioni delle seguenti violazioni individuate nell'art. 2 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, applicabili alla Società, ovvero:

1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023, ovvero, relativi ai seguenti settori:

Questo documento è di esclusiva proprietà di I.C.R. Industrie Cosmetiche Riunite S.p.A. Ogni divulgazione, riproduzione o cessione del contenuto a terzi è vietata senza la preventiva autorizzazione della Direzione Qualità e/o della Direzione Generale.

WHISTLEBLOWING – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

IO 2.1 d

- 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;
2. 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;
 3. 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;
 4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 1), 2 e 3);
 5. atti o comportamenti lesivi della dignità umana, compresi episodi di molestia e mobbing

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse;
- informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Il presente documento si applica ai destinatari come sotto identificati nel capitolo 5 "DEFINIZIONI".

Il processo di gestione della segnalazione, illustrato nel presente documento, non fa riferimento a comunicazioni di carattere commerciale o a informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle violazioni di cui al D.lgs. 24/2023 o alle casistiche di molestie e mobbing.

La presente procedura non si applica altresì alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

In linea generale, la Società esorta il proprio personale dipendente a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con le figure responsabili dirette.

WHISTLEBLOWING – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

IO 2.1 d

4 RESPONSABILITA'

RESPONSABILE	DESCRIZIONE PROCESSO/ATTIVITA'
COMITATO GUIDA PARITA' DI GENERE E WHISTLEBLOWING	È responsabile della continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere e della gestione operativa delle segnalazioni in accordo alle modalità previste dalla presente procedura
PERSONA SEGNALANTE	È responsabile di effettuare segnalazioni o divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo in modo che siano quanto più possibile circostanziate, effettuate in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti
RESPONSABILE DELL'ATTIVAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	La responsabilità dell'attivazione del sistema disciplinare è definita in accordo a quanto previsto al paragrafo 6.2 della presente procedura

5 DEFINIZIONI

OGGETTO	DEFINIZIONE
ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione, istituita con la legge n. 190/2012 è l'autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa.
ATTIVITÀ A RISCHIO DI REATO	Il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
CCNL	I Contratti Collettivi Nazionali applicabili alla Società, ovvero il CCNL dell'Industria Chimica edizione 01.07.2022 – 30 giugno 2025 e il CCNL del Commercio applicabile ai dipendenti della Società e il CCNL dirigenti Industria applicabile ai dirigenti della Società.
CODICE ETICO	Il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
CONTESTO LAVORATIVO	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D. Lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
COMITATO GUIDA	Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere e la gestione operativa delle segnalazioni
DESTINATARI	Azionisti, Organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) ¹ , Personale della Società, lavoratori autonomi, collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi.
DIPENDENTI	Tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
DISCRIMINAZIONE	Ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore/la lavoratrice in almeno una delle seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> ▪ posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; ▪ limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; ▪ limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie e le molestie sessuali.
DIVULGAZIONE PUBBLICA	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
FACILITATORE	Soggetto che assiste una Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
INCLUSIONE	Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2 del D. Lgs. 24/2023 (ovvero settore pubblico e settore privato), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
MOLESTIE	Comportamenti indesiderati, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, possono essere collegate a fattori come il sesso, la razza o l'orientamento sessuale.
MOLESTIE SESSUALI	Comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Questo documento è di esclusiva proprietà di I.C.R. Industrie Cosmetiche Riunite S.p.A. Ogni divulgazione, riproduzione o cessione del contenuto a terzi è vietata senza la preventiva autorizzazione della Direzione Qualità e/o della Direzione Generale.

WHISTLEBLOWING – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

IO 2.1 d

MOBBING	Qualsiasi forma di persecuzione esercitata attraverso una serie di comportamenti aggressivi, vessatori o denigratori, da parte di colleghi/e di pari grado e/o inferiore (mobbing orizzontale), oppure di grado superiore (mobbing verticale) che, attuata in modo ricorrente e protratta nel tempo, è tale da costituire nocimento per l'integrità psico-fisica del/della lavoratore/lavoratrice, ovvero, da determinarne l'allontanamento dal relativo ambiente di lavoro.
ORGANI SOCIALI	Il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.
PARI OPPORTUNITÀ	Principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.
PERSONALE	Tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti", i volontari ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società ² .
PERSONA SEGNALANTE	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
PERSONA COINVOLTA	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.
RITORSIONE	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
SEGNALAZIONE	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni di cui al D.lgs.24/23 e sugli episodi di molestie e mobbing come richiesto dalla Uni PdR 125:2022.
SEGNALAZIONE ESTERNA	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.
SEGNALAZIONE INTERNA	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione interna e sugli episodi di molestie e mobbing come richiesto dalla Uni PdR 125:2022.
SEGUITO	L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
SISTEMA DISCIPLINARE SOCIETÀ	L'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della violazione oggetto di segnalazione.
VIOLAZIONI	<p>I.C.R. Industrie Cosmetiche Riunite SPA</p> <p>Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:</p> <ol style="list-style-type: none"> illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023, ovvero, 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; 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; 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; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 1), 2 e 3); atti o comportamenti lesivi della dignità umana, compresi episodi di molestia e mobbing

¹ Ivi compresa qualsiasi persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

² Ai fini della normativa "whistleblowing" sono considerate anche le seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Questo documento è di esclusiva proprietà di I.C.R. Industrie Cosmetiche Riunite S.p.A. Ogni divulgazione, riproduzione o cessione del contenuto a terzi è vietata senza la preventiva autorizzazione della Direzione Qualità e/o della Direzione Generale.

6 MODALITA' OPERATIVE

6.1 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

CANALI DI SEGNALAZIONE³

SEGNALAZIONE INTERNA

Ai sensi di legge, ICR ha attivato un proprio canale di segnalazione interna di cui al D. Lgs. n. 24/2023, che garantisce, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione di tale canale è affidata a un **Comitato Guida Parità di Genere e Whistleblowing** della Società (di seguito anche "Comitato"), composto da:

- dott.ssa Sabrina Boni (funzione Risorse Umane), individuata quale Presidente del Comitato
- sig.ra Daniela Bombelli (funzione Risorse Umane)
- ing. Carla Capone (funzione Assicurazione Qualità)
- ing. Roberto Pinto (funzione Controllo di Gestione)

I componenti del Comitato sono stati debitamente autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali⁴ contenuti nelle segnalazioni interne.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi uno dei componenti del Comitato si rimanda al paragrafo 6.6 "CASI PARTICOLARI".

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- in forma scritta, con modalità informatiche, tramite la casella PEC all'indirizzo **segnalazioni_ICR@legalmail.it**;
- in forma scritta, attraverso posta ordinaria o corriere espresso, all'attenzione del Comitato Guida Parità di Genere e Whistleblowing – Dott.ssa Sabrina Boni - all'indirizzo Strada Provinciale 25, Km 2.8 - 26900 Lodi (LO), con la dicitura "*riservata e personale*";
- in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il Comitato Guida Parità di Genere e Whistleblowing fissato entro un termine ragionevole.
In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la segnalazione interna potrà essere documentata a cura del personale autorizzato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

³ Il D.lgs. 24/2023 oltre ai canali di segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona segnalante di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

⁴ L'autorizzazione si intende fornita ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/03.

Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo “INVIO DELLA SEGNALAZIONE”

SEGNALAZIONE ESTERNA

La Persona segnalante può altresì presentare una segnalazione esterna all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) al ricorrere delle seguenti condizioni:

- la segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno istituito dall’ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell’identità della Persona segnalante e del contenuto della segnalazione, della Persona coinvolta e di ulteriori persone eventualmente coinvolte nella segnalazione.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al “Whistleblowing”.

La segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali sono specificati dall’ANAC sul proprio sito web.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- la Persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna e non è stato ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura⁵ in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

⁵ Nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 5 e 8 del D.lgs. 24/2023 recante “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”

INVIO DELLA SEGNALAZIONE

SEGNALAZIONE INTERNA

Colui che desidera effettuare una segnalazione interna scritta può inoltrarla utilizzando l'apposito modulo MOD 2.1 i "MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING".

Il modulo fornisce alla Persona segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

RICEZIONE E ANALISI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dal Comitato, che tratta le segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

Verifica preliminare

Tutte le segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Comitato al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

Il Comitato si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione interna.

Il Comitato dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare, il Comitato potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della segnalazione oggetto di verifica.

Al termine della verifica preliminare, il Comitato può archiviare le segnalazioni interne:

- non circostanziate;
- quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dalla Persona segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- quelle manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Comitato:

- garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del

Questo documento è di esclusiva proprietà di I.C.R. Industrie Cosmetiche Riunite S.p.A. Ogni divulgazione, riproduzione o cessione del contenuto a terzi è vietata senza la preventiva autorizzazione della Direzione Qualità e/o della Direzione Generale.

WHISTLEBLOWING – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

IO 2.1 d

nominativo della Persona segnalante, ove fornito;

- si impegna a non utilizzare le segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Comitato non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della Persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/03.

Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura del Comitato nella casella PEC ove sono state ricevute ed eventualmente in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo ai componenti del Comitato stesso.

Delle segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto nel reporting periodico successivamente descritto.

In ogni caso il Comitato annota la segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Libro Segnalazioni e Istruttorie sempre garantendo la riservatezza dell'identità del Persona segnalante e delle Persone coinvolte.

Il Libro Segnalazioni e Istruttorie deve essere conservato a cura del Comitato stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dal Comitato abbia stabilito che la segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze di cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, il Comitato provvede a:

- a) dare immediata e motivata informativa (tramite report anonimizzato) alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al paragrafo 6.2 "SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità⁶, immediatezza⁷ e immutabilità⁸ della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori della Società⁹.

Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Comitato che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce l'anonimato.

⁶ Si cfr. Cass., 14 maggio 2014, n. 10662.

⁷ Si cfr. Cass., 15 giugno 2015, n. 12337, Cass., S.U., 27 dicembre 2017, n. 30985, Cass. n. 19256 del 17 luglio 2019, Cass. n. 24605 del 4 novembre 2020,

⁸ Si cfr. Cass., 9 giugno 2016, n. 11868.

⁹ In tali circostanze i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori)

WHISTLEBLOWING – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

IO 2.1 d

Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organismi:

- i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al Comitato affinché quest'ultimo possa archiviare la segnalazione nei modi sopra descritti (si veda paragrafo "SEGNALAZIONI CHE NON SUPERANO LA VERIFICA PRELIMINARE") e informare la Persona segnalante circa lo stato della procedura;
- ii. decidano di procedere con la contestazione, assieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.

b) informare l'organo di gestione (Consiglio di Amministrazione) per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate ad evitare in futuro situazioni analoghe, mantenendo riservata l'identità della persona segnalante.

Il Comitato si impegna a processare le segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole ed a fornire un riscontro in merito (attraverso la casella PEC) alla Persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

6.2 SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

ATTIVAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le violazioni oggetto della segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento eventuale giuslavoristico, il sistema disciplinare è attivato da:

- Managing Director qualora sia un dipendente;
- Presidente del CdA qualora sia un dirigente;
- Assemblea dei Soci, attivata dal CdA, qualora sia un Sindaco;
- Assemblea dei Soci, attivata dal Collegio Sindacale, qualora sia un Amministratore;
- CdA, qualora sia un membro del Comitato Guida Parità di Genere e Whistleblowing;
- Presidente del CdA o altro procuratore dotato di opportuni poteri qualora sia un soggetto terzo.

La sanzione può essere graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili (ad es. normativa giuslavoristica in caso di lavoratori della Società).

WHISTLEBLOWING – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

IO 2.1 d

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui tale identità può evincersi, direttamente o indirettamente, non può essere rivelata senza il suo consenso espresso.

Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante deve essere raccolto in forma scritta e conservato a cura del Comitato nella documentazione relativa alla segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona segnalante, in assenza di consenso, non può essere comunque rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona coinvolta, il Comitato, laddove non abbia già raccolto il consenso dalla Persona segnalante, informa quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il Comitato archivia la segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

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

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare¹⁰ cui al presente capitolo.

¹⁰ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante".

6.3 TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste nei confronti della Persona 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 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 già menzionate persone.

Le misure di protezione trovano applicazione quando al momento della segnalazione (interna e/o esterna), o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la Persona segnalante:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e afferissero a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo;
- ha effettuato la segnalazione (interna e/o esterna) o divulgazione pubblica secondo quanto previsto dalla normativa alle stesse applicabile ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, o denunciare, o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D. Lgs. 24/2023).

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti delle Persone segnalanti può essere comunicata all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

WHISTLEBLOWING – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

IO 2.1 d

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della segnalazione (interna e/o esterna) di divulgazione pubblica o di denuncia ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione (interna e/o esterna), della divulgazione pubblica o della denuncia.

A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione (interna e/o esterna), alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante, se questa dimostra di aver effettuato una segnalazione (interna e/o esterne), una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ¹¹

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023¹², o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione, e la segnalazione (interna e/o esterna), la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023.

In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

¹¹ Vedasi art. 20 del D. lgs. 24/2023

¹² L'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

6.4 REPORTING

Il Comitato rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione al Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il Comitato è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

6.5 CONSERVAZIONE ED ARCHIVIAZIONE

Il Comitato è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle segnalazioni interne ed esterne.

La funzione aziendale competente (Ufficio HR) archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

Il Comitato provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria nella casella PEC ove sono state ricevute ed eventualmente in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, accessibile solo ai componenti del Comitato stesso.

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro Segnalazioni e Istruttorie tenuto dal Comitato Guida Parità di Genere e Whistleblowing deve essere conservato a cura del Comitato stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

Le segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

Il Comitato mantiene aggiornato il MOD 2.1 a "REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING" nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella segnalazione interna¹³.

6.6 CASI PARTICOLARI

Laddove la segnalazione interna riguardi un componente del Comitato, la stessa dovrà essere gestita secondo quanto previsto dalla presente procedura, ma il componente oggetto di segnalazione si asterrà dal partecipare ai lavori e alle decisioni del Comitato.

¹³ La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.lgs. 24/2023 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1,

WHISTLEBLOWING – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

IO 2.1 d

lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

Qualora la segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto più componenti del Comitato, la stessa deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione tramite consegna a mano al Presidente del CdA, dell'eventuale documentazione a supporto o tramite invio di raccomandata A/R o corriere espresso indirizzato alla sede della Società, in Strada Provinciale 25, Km 2.8 - 26900 Lodi con la seguente dicitura: *“Riservata Personale all'attenzione del Presidente del CdA, Roberto Martone”*.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, dopo aver valutato collegialmente se la segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento dà seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

6.7 DELIBERE DEL COMITATO

Il Comitato delibera a maggioranza dei presenti in riunione.

La riunione del Comitato è valida se sono presenti almeno la metà dei componenti (due su quattro componenti); in tal caso qualora ci fosse disparità di voti, prevale il voto del Presidente del Comitato individuato in fase di nomina del Comitato dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora in riunione non fosse presente il Presidente nominato dal Consiglio, i tre componenti, in fase di apertura della riunione, provvederanno a nominare un Presidente della seduta prima dell'assunzione della deliberazione.

Il Comitato è convocato dal Presidente o da uno dei componenti e, nello specifico, da colui che abbia avuto notizia del ricevimento della segnalazione.

La convocazione deve avvenire tempestivamente, indicativamente entro 3 giorni dalla notizia del ricevimento della segnalazione e comunque in un termine utile per garantire il riscontro alla Persona segnalante entro 7 giorni.

La riunione potrà tenersi anche a mezzo video o teleconferenza.

Per il funzionamento del Comitato si rimanda al Regolamento adottato dallo stesso.