

程序

根据第 24/2023 号立法令通
过的举报报告
转换为指令 (EU) 1937/2019

第一章 - 报告

我们的法律体系已实施欧洲议会和理事会 2019 年 10 月 23 日颁布的指令 (EU) 2019/1937, 该指令涉及保护举报违反欧盟法律的人员, 并颁布了第 2019 号立法令。2023 年 3 月 10 日第 24 号法令 (以下简称“法令”), 其中包含“2019 年 10 月 23 日欧洲议会和理事会指令 (EU) 2019/1937 的实施, 该指令涉及保护举报违反欧盟和载有关于保护举报违反国家监管规定的人员的规定”。

继欧洲指令之后, 第 1 号立法令颁布。24/2023 的目标是加强对举报违反国家或欧洲监管规定的行为的人的法律保护, 这些规定损害了他们所属的公共或私人机构的利益和/或诚信, 并且他们在法律中已经意识到这些行为进行工作活动。

更广泛地说, 该法令旨在通过将举报法规与欧洲统一机构和国际最佳实践的指示相协调, 促进组织环境中的合法性和合规文化。

首先, 新法令扩大了举报机构的适用范围, 对于私营部门, 根据该法的规定。2 段 1 字母。q) 必须由以下实体实施:

1. 去年平均雇佣了至少五十名持有长期或定期雇佣合同的下属工人;
2. 属于与银行、信贷、投资、保险和再保险、职业养老金或个人养老金产品、证券、投资基金、支付服务等部门相关的联盟法案范围内的人员, 即使在过去一年中未达到平均数量第 1 项所指的受雇工人;

3. 属于第 1 号立法令的适用范围。 231/2001， 并采用其中设想的组织和管理模式， 即使在去年他们没有达到第 1 条中提到的平均就业工人人数。

新规定还定义了可能需要报告的“违法行为”， 扩大了受保护主体的范围， 并总体上加强了保护， 规定了实体的以下义务：

- ✓ 事前定义报告管理流程的治理， 识别和评估合适的组织解决方案；
- ✓ 将报告渠道的管理委托给一个人或一个专门的自治内部办公室， 其工作人员经过专门培训来管理报告渠道， 或委托给外部机构， 该外部机构也是自治的并配备经过专门培训的工作人员（例如SB）；
- ✓ 定期安排举报培训；
- ✓ 定义报告管理流程结构的法令所指示的操作方法和管理时间；
- ✓ 建立接收和管理举报的内部渠道， 并提供适当的方法来保护举报人；
- ✓ 通过提供技术措施来保护举报人， 并通过使用加密工具， 保证其身份、 涉案人员和报告中提到的人员的身份以及举报内容的机密性报告及相关文件；
- ✓ 着手规范所收到报告的分析和管理过程；
- ✓ 制定关于举报的具体政策和程序， 以便以合规的方式管理通过

与书面和计算机化渠道不同的渠道（电话线、语音消息系统、直接会议）；

✓ 确保向举报人保证整个过程的透明度；

✓ 在公司网站上的报告渠道（如果有）上发布明确的信息；

✓根据艺术，调整公司采用的纪律制度。 6，第2段，信。 e) 立法令。名词231/2001，
第 231/2001 号立法令的规定。 24/2023。

最后，立法扩大了举报人保护保障的对象，包括保密和免遭报复，并将这种保护范围扩大到举报人以外的主体（例如协调人或其他人）。报告中提到）。

为落实上述规定，公司制定了本程序以规范“举报”报告。

报告经理和公司将确保本程序中所述的保证。

为了制定这一程序，Confindustria 于 2023 年 10 月发布了《新举报纪律 - 私营实体操作指南》和《关于保护举报违反联邦法律行为的人员和保护举报违反国家监管规定行为的人员的指南》。

ANAC 外部报告的提交和管理程序，经 2023 年 7 月 12 日第 311 号决议批准。

就本程序而言，适用以下定义：

a) “违法行为”：损害公共利益或公共行政机构或私营公司诚信的行为、作为或不作为，包括：

1. 不属于第 3)、4)、5) 和 6) 项的行政、会计、民事或刑事犯罪；
2. 根据 2001 年 6 月 8 日立法令，n. 的重大非法行为²³¹，或违反其中规定的组织和管理模式，但不属于第3)、4)、5) 和6) 项的；
3. 属于本法令附件中所示的欧盟或国家法案的适用范围内的犯罪行为，或者属于指令 (EU) 2019/1937 附件中所示的构成实施欧盟法案的国家法案的适用范围内的犯罪行为，尽管本法令附件中未注明的与以下部门相关的：
 - + 公共采购；
 - + 金融服务、产品和服务以及防止洗钱和恐怖主义融资；
 - + 产品安全性和合规性；
 - + 运输安全；
 - + 环保；
 - + 辐射防护和核安全；
 - + 食品和饲料安全以及动物健康和福利；
 - + 公共卫生；
 - + 消费者保护；
 - + 隐私保护、个人数据保护以及网络和信息系統安全；

4. 损害欧盟相关二级立法中规定的《欧盟运作条约》第 325 条所述欧盟经济利益的行为或不作为；
5. 《欧盟运作条约》第 26(2) 条中提到的与内部市场有关的行为或不作为，包括违反欧盟竞争和国家援助规则，以及与内部市场有关的违法行为违反公司税规则或机制的行为，其目的是获得税收优惠，从而违背适用公司税法的目标或目的；
6. 妨碍第 3)、4) 和 5) 项中所示部门的联盟法案中提及的规定的目标或目的的行为或行为；

b) “有关违法行为的信息”：关于举报人或向司法或会计当局提出投诉的人所在组织所实施的或根据具体证据可能实施的违法行为的信息，包括有充分根据的怀疑具有第 3 条第 1 款或第 2 款所规定的合法关系，以及旨在隐瞒此类违法行为的行为要素；

c) 《报告》或《报告》：有关违规行为的书面或口头信息；

d) “内部报告”：通过第 4 条所述的内部报告渠道提交的书面或口头的违规信息；

e) “外部报告”是指通过第 7 条所述的外部报告渠道提交的有关违规行为的书面或口头信息；

f) “公开披露”或“公开披露”：通过新闻或电子手段或在任何情况下通过能够覆盖大量人群的传播手段将有关违法行为的信息置于公共领域；

g) 《举报人》：举报或公开披露在其工作环境中获取的违法行为信息的自然人；

h) “协助者”：在报告过程中协助报告人的自然人，在相同的工作环境中开展工作，其协助必须保密；

i) “工作背景”：当前或过去在第 3 条第 3 款或第 4 款提及的关系内进行的工作或专业活动，无论此类活动的性质如何，一个人都可以通过这些活动获取有关违法行为的信息，并且通过这些活动如果向司法或会计当局报告或公开披露或报告，他们可能面临遭受报复的风险；

l) “涉案人员”：内部或外部报告或公开披露中提及的作为违规行为归因者或在公开报告或披露的违规行为中涉及的任何案件中的个人的自然人或法人；

m) “报复”：由于举报、向司法或会计机构投诉或公开披露而导致或可能导致举报人或举报人的任何行为、作为或不作为，即使只是尝试或威胁。直接或间接提出不当损害投诉的人；

n) “后续行动”：受托管理举报渠道的人员所采取的行动，以评估所举报事实的存在、调查结果以及采取的任何措施；

o) “反馈”：向报告人传达与已提供或打算提供的报告后续行动相关的信息；

p) “公共部门实体”：2001 年 3 月 30 日立法令第 1 条第 2 款中提及的公共行政部门，n. 165、担保、监督或监管的独立行政机关、公共经济机构、机构

2016 年 4 月 18 日立法令第 3 条第 1 款 d) 项提及的公法, n. 50、公共服务特许公司、公共控制公司和内部公司, 分别由 2016 年 8 月 19 日立法令第 2 条第 1 款 m) 和 o) 定义, n. 175, 即使列出;

q) “私营部门实体”: 不属于公共部门实体定义范围内的实体, 其中:

1. 去年平均雇佣了至少五十名持有长期或定期雇佣合同的下属工人;
2. 属于附件 I.B 和 II 部分提到的工会法案的适用范围, 即使在去年他们没有达到第 1) 中提到的就业工人平均人数;
3. 与第 2) 项中提到的主题不同, 属于 2001 年 6 月 8 日立法令的适用范围, n. 231, 并采用其中设想的组织和管理模式, 即使上一年没有达到第 1) 中提到的平均就业工人数量。

r) “报告管理者”: 受托管理举报报告的人员, 具有充分的培训、自主性、独立性和公正性, 以便以适当的方式并按照法律和本程序的规定管理报告。

s) “利益冲突”: 报告负责人与报告者、被报告人一致或者在任何情况下都是受报告涉及或影响的人。

第 3 条 程序的目的是目的

该程序的目的是规范“举报”报告的流程，并向举报人（所谓“举报人”）提供有关举报内容、接收者、传送方式以及保护措施的操作指示。新立法向他提供了这一点。

第四条 适用范围

一般来说，该程序适用于报告者在其工作环境中了解到的损害私营公司诚信的国家或欧盟监管规定的报告。

更具体地说，该程序的适用范围必须按报告主题和可以使用的渠道区分如下：

a) 对于未达到平均 50 名员工但已采用 231 组织模式的私营实体，报告可以：

- ✓ 以与第 1 号立法令规定的法规相关的非法行为为目标。 231/01 或违反组织模型 231 且只能通过内部渠道进行；

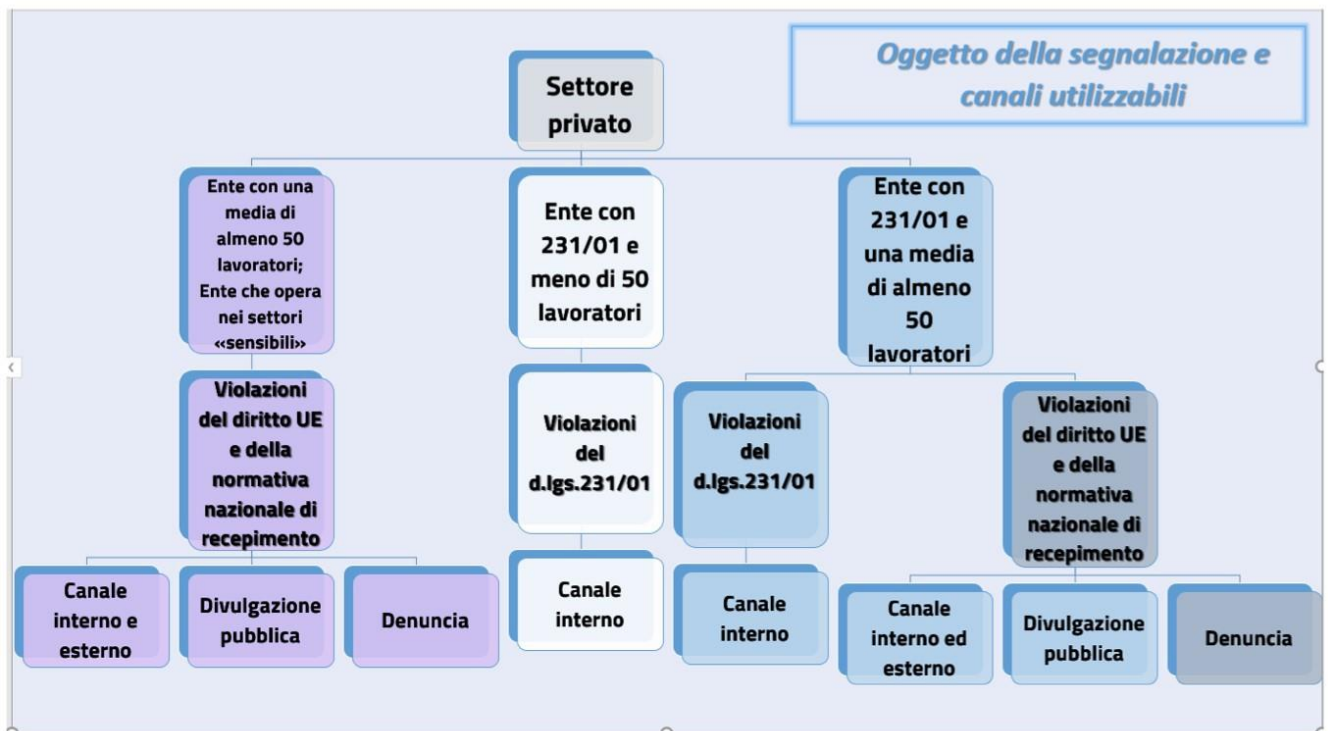
b) 对于平均雇用至少 50 名员工并采用 231 组织模式的私营实体，报告可以：

- ✓ 以非法行为或违反组织模式 231 为目标，且只能通过内部渠道进行；
- ✓ 以违反欧盟法律为对象，并通过内部、外部渠道、公开披露或报告进行。

c) 他们平均雇用了至少 50 名工人，并且没有组织模型 231 或不属于 I.B 部分中提到的工会法案的适用范围。附件二（服务、产品和金融市场、防止洗钱和恐怖主义融资、以及运输安全和环境保护）即使未达到平均 50 名就业工人，报告也可能涉及违反欧盟法律并通过内部、外部渠道和公开披露或报告来进行。

为了使不同报告之间的区别更容易理解，
Anac 指南中报告的图表如图所示（参见第 47 页）

Settore privato



该公司属于字母 c) 中提到的应用领域“他们平均雇用至少 50 名工人，并且没有 231 组织模型”，因此报告可能具有其中描述的主题。

此程序不适用于：

a) 与报告方的个人利益相关的争议、索赔或请求，这些争议、索赔或请求仅与其个人工作关系有关，或者与其与上级人物的工作关系有关；

b) 报告已由欧盟或该法令所指示的国家行为或构成执行该指令所指示的欧盟行为的国家行为强制监管的违规行为；

c) 与国家安全有关的违规行为以及与国防或国家安全方面有关的采购的报告，除非这些方面属于欧盟相关二级立法的范围。

第六条 有权报告的主体

举报可以由以下人员提出：

- a) 任何身份的公司员工；
- b) 根据该法令的规定，为公司开展工作的自营职业者以及合作关系持有者；
- c) 向公司提供商品或服务的公司的工人和合作者；
- d) 代表公司提供工作的自由顾问；
- e) 志愿者和实习生，有偿和无偿；
- f) 股东（如有）；
- g) 具有行政、管理和控制、监督或代表职能的人员，即使这些职能只是事实上行使的。

举报人保护适用于下列情况：

- a) 当法律关系持续存在时；
- b) 当法律关系尚未开始时，如果在选择过程或其他合同签订前阶段获取了有关违规行为的信息；
- c) 试用期间；
- d) 法律关系解除后，如果有关违法行为的信息是在关系期间获得的。

第七条 保护措施的对象

本程序规定的保护措施适用：

- a) 致报告方；
- b) 致协调员；
- c) 与举报人来自同一工作环境并与举报人有稳定的情感或四度以内亲属关系的人；
- d) 与举报人在同一工作环境中工作且与举报人有平常和当前关系的同事；
- e) 举报者拥有的或其工作的实体，以及与举报者在同一工作环境中运营的实体。

第八条 报告内容

报告必须包含尽可能最详细的信息，包括个人已经意识到的对所实施的违规行为或根据具体要素可能在公司组织中实施的有充分根据的怀疑，以及有关的要素旨在掩盖此类违法行为的行为。

有关违规行为的信息必须涉及举报方在工作环境中意识到的行为、作为或不作为。

无论如何，每份报告最好包含以下内容：

- a) 举报人的一般信息，并说明他/她在公司中担任的职能/角色；
- b) 对所报告事实的清晰、详细的描述；
- c) 事实发生的时间和地点（如果已知）；
- d) 允许识别实施所报告事实的人员的个人详细信息（如果已知），或允许识别该人员的其他要素（例如，他们从事活动的资格或领域）；
- e) 表明主体可能了解所报告的事实，或表明证明此类事实有效性的任何文件。

无论如何，报告方没有必要确定所报告事实的实际发生情况以及该事实的作者，只要报告方根据其所知认为极有可能发生以下情况即可：发生了上述意义上的非法行为。

从这个角度来看，建议尽可能广泛地进行报告详细并提供最大数量的有用元素，以便进行必要的检查。

因此，报告格式作为本程序的附件提供（附件 1）。

第九条 报告接收人：报告负责人

公司已通过专业人士 Tocchini Davide 先生在位于 Via del Valico N°73/Q, 55011 Altopascio (Lu) 的业务咨询处指定了自己的“报告经理”。

如果报告的管理者处于利益冲突的位置，则报告必须发送给最高行政机构（例如董事会主席；唯一董事等），如下文第 11 段所述。

如果监督机构未指定报告管理员，建议他参与管理举报报告的过程，遵守保密和保护举报人的义务。

第十条 匿名举报的纪律

匿名报告须接受报告经理的评估。

当匿名报告足够详细并有适当的文档支持时，或者在任何情况下，例如提出与特定上下文相关的事实和情况时，报告管理器将对匿名报告进行评估。

无论如何，匿名报告必须记录在由报告管理员管理的特殊登记册中，并且必须妥善保存收到的文件。

如果匿名举报人随后被识别并遭受报复，他或她将得到本程序为举报人提供的保护。

第十一条 举报渠道及保证举报人的隐私

本程序中提到的报告可以通过本段 A 点（“内部渠道”）中指定的方法发送给公司，在指定的情况下并根据本段 B 点中指定的方法（“外部渠道”），或直接向司法或会计当局提出。

A. 内部频道

公司建立的发送内部报告的渠道保证了报告管理活动中报告者身份的保密性（从收到报告的那一刻起以及随后的每个阶段）。

报告方可以按照下列替代方法之一进行报告：

a) 书面：

1) 通过公司网站“举报”部分的专用 IT 平台；

2) 发送至位于 Via del Valico N°73/Q, 55011 Altopascio (Lu) 的实际邮件地址

在这种情况下，报告方必须按以下步骤进行：

- ✓ 举报方必须携带三个信封；
- ✓ 在 1 号密封信封中，报告方必须输入其身份数据、身份证件副本，并且必须注明实际邮政地址（选择住所），报告经理可以向该地址发送有关报告后续阶段的信函；
- ✓ 在密封的 2 号信封中，报告方必须描述之前第 8 点信函中设想的报告主题。 b)、c)、d) 和 e)。
- ✓ 最后，信封号。 1) 和 2) 必须插入 3) 号信封中，信封外面必须注明“RESERVED FOR THE REPORTING MANAGER - MR.”。托奇尼·戴维德”。

报告经理的利益冲突

如果报告方认为报告的经理存在利益冲突，则必须将报告发送给公司最高机构（例如董事会主席；唯一董事）。

信封号上的字样。 3) 必须是：“保留给报告经理 - 雇主”。

将报告发送给报告管理员以外的人

如果信封上缺少特定的外部文字“RESERVED FOR THE REPORTING MANAGER - MR. TOCCHINI DAVIDE”并提交给报告经理以外的公司内部人员，即接收者：

- ✓ 如果明显属于“举报”报告（例如信封上的举报措辞或可归因于此举报工具的任何其他元素），则必须立即将其转发给报告经理，并且在任何情况下都必须在收到后 7 天，无需打开信封；
- ✓ 如果报告不包含明显归因于举报系统的内容，则必须根据举报人的保密保证，将其立即转发给报告管理员。接收者将通知报告方将传输发送给报告管理器。

b) 口头形式：

公司还保证可以通过激活以下渠道向报告经理进行口头报告：

- ✓ 电话线路 24/7 全天候工作，号码为 320/029.66.16，带有语音留言系统。

通过口头报告，报告者可以请求与报告经理直接会面。

B. 外部渠道

如果举报人在提交时出现以下情况之一，则可以向国家反腐败局（ANAC）进行外部举报：

a) 在您的工作环境中，预计不会强制激活内部报告渠道，或者即使是强制性的，也不会激活内部报告渠道，或者即使激活，也不符合法律规定；

b) 报告人已根据上述a)点作出内部报告，但尚未跟进；

c) 举报人有合理理由相信，如果他/她提出内部举报，该举报将不会得到有效跟进，或者同一举报可能导致报复的风险；

d) 举报人有合理理由相信该违法行为可能对公共利益构成迫在眉睫或明显的危险。

第二章-实施规则

第十二条 报告管理入门阶段

接到举报后，举报经理将在收到后七日内通知举报人已处理完毕。

在任何举报情况下，举报通知均不包含举报人的身份数据，这些数据单独保存且仅由举报经理访问。

第十三条 口头报告

报告经理必须记录口头报告，因此：

a) 如果管理者可以继续记录报告，则报告管理者必须在事先征得报告者同意的情况下将报告存储在适合存储和收听的设备中。

b) 如果使用不允许录音的电话设备，则报告管理员必须通过详细的消息报告进行记录，并且在验证内容的正确性后，必须由报告者会签内容。

第 14 条 要求与报告经理直接会面

如果报告者请求与报告经理直接会面，会议必须在合理的时间内安排，无论如何不得晚于收到请求后 15 天内。

建议在征得报告人同意的情况下，使用适合保留收听的设备继续录制直接会议。

如果没有录音工具，或者举报人未同意录音，则需要制作采访报告，并由举报人和接受采访的人签字。声明。

本程序附有访谈报告格式（附件 2）。

第十五条 调查活动

报告后，报告经理：

1. 立即将报告输入特定登记册，并按时间顺序编号；
2. 与报告人保持讨论，如有必要，要求对后者进行补充，并在需要时与报告人直接会面；
3. 进行初步调查，获取确定诉讼程序所需的所有证据。

调查完成后，报告经理：

- a) 如果它认为该信息没有根据或与本程序的目的无关，则命令驳回报告，并说明理由；
- b) 如果它认为该信息有充分依据，它将向行政机关发送报告，行政机关必须立即将构成违法行为的事实通知利害关系方。

无论如何，报告经理都会向报告者传达调查结果。

第 16 条 诉讼结束期限

完成程序的截止日期为自确认收到之日起三个月内，或者，如果没有此类通知，则为自提交报告之日起七日截止日期后三个月内。

最后，报告经理通过向报告者提供反馈来结束调查活动，如果发现有效要素，则将调查报告转发给公司的行政机构，其中包含他自己针对具体案件的制裁建议。

三个月内，当调查活动较为复杂时，报告经理会向报告人传达截至该点已开展的活动以及他打算开展的后续活动。

无论如何，初步调查活动的持续时间不能超过6个月。

第十七条 归档

当初步调查期间获得的要素不允许该报告被视为成立或与本程序的目的相关时，报告的管理者将案件存档，并给出理由。

如果争议全部或部分基于报告，并且了解举报人的身份对于被告的辩护是必不可少的，则该报告仅可用于纪律程序的目的。举报人在透露其身份时明确同意。

否则，该报告不能用于纪律程序，因此，如果没有进一步的申诉依据，纪律程序就无法启动或继续。

因此，经理将安排存档。

第十八条 争议、质证和裁决阶段

向被举报人通报事实是行政机关的责任，行政机关必须及时向利害关系人通报构成违法行为的事实。

质证阶段和任何进一步调查由行政机构负责（如果违规行为涉及行政机构，则由股东大会负责）。

任何制裁，无论是开除还是保守，都不能实施，除非从向相关方发出书面指控通知起经过了适当的期限（相关方必须具体说明有争议的事实），并且在任何情况下都在 CCNL 规定的期限内。

利害关系方可以提交案情摘要或辩护文章。

决策阶段也是行政机构的职责（当选举董事时，决策阶段将由股东大会负责）。

第 19 条 “举报”保护的形式

报告的使用时间不能超过充分跟进报告所需的时间。

未经报告人本人明确同意，报告人的身份以及可直接或间接推断出该身份的任何其他信息不得透露给报告经理或主管人员以外的其他人。接收或跟进报告，明确授权根据第 2016/679 号法规 (EU) 第 29 条和第 32 条第 4 款以及关于保护个人数据的准则第 2 条之四的规定处理此类数据 2003 年 6 月 30 日立法法令, n. 196.

公司按照为举报人提供的相同保证，保护举报人、涉案人员和举报中提到的人员的身份，直至因举报而启动的诉讼程序结束。

它还保护向举报人提供帮助的协调人的机密。

参与报告的人可以听取意见，或者根据他的要求，也可以通过获取书面意见和文件的书面程序听取意见。

第二十条 保护措施

明确保证举报人身份以及任何其他信息（包括报告所附的任何文件）的机密性，从中可以直接或间接推断出举报人的身份。

考虑到报复的风险，同样的保证也有利于报告中涉及和/或提及的人员以及协调人。

如果随后以任何方式查明匿名举报者的身份，保护措施也适用于匿名举报者。

明确禁止对因直接或间接相关原因进行举报（内部或外部）、向司法或会计机构投诉或公开披露信息的个人实施直接或间接的报复或歧视行为。间接地进行报告。

以下是构成报复的一些示例（但不限于此）：

- a) 解雇、停职或同等措施；
- b) 军衔降级或未能晋升；
- c) 职能变更、工作地点变更、工资减少、工作时间修改；
- d) 暂停培训或限制参加培训；
- e) 负面的优点注释或负面的推荐信；
- f) 采取纪律措施或其他制裁，包括金钱制裁；
- g) 胁迫、恐吓、骚扰或排斥；

h) 歧视或其他不利待遇；

i) 在工人有合法期望的情况下，未能将定期雇佣合同转换为长期雇佣合同；

j) 未续签或提前终止固定期限劳动合同；

k) 损害，包括个人声誉，特别是社交媒体上的声誉，或经济或财务损害，包括经济机会和收入损失；

l) 根据正式或非正式的部门或行业协议进行不当列名，可能导致该人将来无法在该部门或行业找到工作；

m) 提前终止或取消商品或服务供应合同；

n) 执照或许可证的取消；

o) 要求接受精神或医学检查。

向司法或会计当局提出投诉或公开披露信息的举报人遭到报复性或歧视性解雇的无效；根据《民法典》第 2103 条规定的职责变更以及对举报人、投诉人或公开披露人采取的任何其他报复或歧视措施无效。

有下列情形之一的，向司法机关、会计机关举报、投诉或者公开披露信息的，也适用本款规定的保护措施：

- ✓ 当举报人与公司的法律关系尚未开始时，如果举报过程中获取了违规信息选择或其他合同前阶段；
- ✓ 试用期间；
- ✓ 法律关系解除后，如果有关违法行为的信息是在关系期间获得的。

本款规定的保护措施也适用于下列主体：

- ✓ 协助者，即在报告过程中协助举报人的自然人，在相同的工作环境中开展工作；
- ✓ 与举报人工作环境相同，且与举报人有稳定的情感或四度以内亲属关系的人；
- ✓ 与举报人在同一工作环境中工作且与举报人有平常和当前关系的举报人的工作同事；
- ✓ 举报者拥有的或举报者工作的实体，以及与举报者在同一工作环境中运营的实体。

第二十一条 失去保护措施

举报人、举报人或公开披露的人将失去其身份的保护制度，如果：

a) 确定诽谤或诽谤罪的刑事责任，即使是一级刑罚，或者如果犯有此类罪行，并向司法或会计当局报告；

b) 因欺诈或重大过失而导致同一所有权的民事责任。

在同样的情况下，举报人也会受到纪律处分。

第三章 - 制裁附录

第 22 条 协调规则

该程序与公司纪律制度融为一体，构成公司纪律制度的特殊组成部分。

公司纪律制度适用于本程序未明确规定的情况。

如果本特别部分的规定与公司纪律制度相冲突，则以本特别部分的规定为准。

第 23 条 应受制裁的行为

认为有必要执行应受制裁行为的特殊性和制裁相称性的宪法原则，并考虑到具体案件的要素或情况，对可能的违法行为进行了定义，并根据严肃性越来越高。

根据“举报”立法，以下行为属于应受制裁的行为：

a) 违反公司“举报”程序（该程序第 16 条）中规定的保护措施，该措施旨在保护举报人和根据该程序适用相同措施的其他人（例如，对举报违规行为的员工进行报复）模型；对协调者的报复等）；

b) 阻碍或试图阻碍报告；

c) 违反报告者、相关人员以及报告中提到的任何情况或协调人的保密义务；

d) 未建立报告渠道、未采取报告的制作和管理程序或者采用的程序不符合规定的。
2023年第24号立法令第4条和第5条，以及确定尚未对收到的报告进行核实和分析时；

e) 出于恶意或重大过失执行后来被证明毫无根据的报告。

第 24 条 纪律处分

有前款第二十三条所称行为的处罚：

a) 如果行为违反了本艺术 a) 中提到的保护措施。第23条规定，给予停职、停职的纪律处分，情节严重的，给予开除或者撤销公职的处分。

b) 如果信中提到的阻碍或试图阻碍报告的情况

b) 艺术的。第23条规定，给予停职、停职的纪律处分，情节严重的，给予开除或者撤销公职的处分。

c) 如果违反了报告者、相关人员的保密义务以及在报告中提及的任何情况下的保密义务，请参阅本艺术的字母 c)。第23条规定，给予停职、停职的纪律处分，情节严重的，给予开除或者撤销公职的处分。

d) 在验证本领域 d) 中提到的行为的情况下。第23条，给予停职或停职的纪律处分，情节最严重的，予以解雇或撤销职务。

e) 如果出于恶意或重大过失而进行虚假报告，涉及诽谤或诽谤罪，或者在任何情况下，向司法或会计当局报告所犯的同罪行，请参阅本条第 e) 款所述。 23、给予以下纪律处分：

1. 如果举报存在严重过失，将在适用的 CCNL 规定的最长期限内实施停职处罚；
2. 恶意弄虚作假的，给予停职处分，情节严重的，给予开除处分；
3. 如果公司行政机构、报告经理、会员故意或重大过失作出虚假报告

受到监督机构停职处分或者
免职，情节最严重的，予以解雇或撤销职务。

第四章 - 公开和数据存储

第 25 条 本程序的通过和公布

本程序（举报政策）已获得行政机构的批准，并构成公司组织和/或管理模式不可分割且具有约束力的部分。

公司对内外部报告的制作渠道、程序和条件等进行了明确说明。

上述信息在工作场所显示并易于查看，并且可供那些尽管不经常光顾工作场所但与公司有法律关系的人访问。

该公司在其网站的专门部分中提供了“举报”程序。

第 26 条 与报告有关的文件的保存

报告和相关文件的保存期限为处理报告所需的时间，并且在任何情况下不得迟于报告程序最终结果通报之日起五年，并遵守该程序规定的保密义务。

附件1	举报报告表	
	文件1	装在信封里47

该报告表是一种工具，用于与报告经理沟通疑似或已确认的行为案件，该案件涉及第 1 号立法令规定的犯罪行为之一。 231/01，或违反公司采用的 231 组织模型中包含的规则。

本附件 1 由两份文件组成：

- 文件 1，包含举报人的信息（文件 1 放在信封 1 中）；
- 文件 2 描述了发生的事件（文件 2 放在信封 2 中）。

将文档 1 插入信封 1 并将文档 2 插入信封 2 后，必须将它们插入带有外部指示的信封 N.3 中：“保留给报告经理 - 先生。托奇尼·戴维德”。

第三个信封必须发送至地址 Via del Valico N°73/Q, 55011 Altopascio (Lu)

名	
姓	
公司职能	
地址 从 邮件 物理 在哪 里可以获得经理的反馈	
报告的	
手机号码	

您必须附上身份证明文件的副本。

日期： ____/____/202____ 签名： _____

附件1	举报报告表	
	文件1	装在信封里48

要求	回答
犯罪事实发生的时间和地点（如果已知）（日期、时间、地点）	
对所报告的事实（发生的事情）进行清晰详细的描述。	
实施所报告事实的人的个人详细信息（如果已知），或允许识别该人的其他要素（例如，他们从事活动的资格或领域）	
表明主体可能了解所报告的事实，或表明证明此类事实有效性的任何文件。	
更多待添加	

如果可能，请附上支持报告的文件（报告、照片、音频文件、证书等）。

日期：_____/_____/202____ 签名：_____

日期：____/____/202____

□头开放时间：____:____

总部：_____

报告经理_____

在下列签名者之前，在书面日期和时间，作为报告的经理出现：

先生女士_____，

已确定 a 一半 的 文档 的 身份 n°

_____由. 发出_____

在____/____/____，作为报告中提到的“举报人”主题____/____/

202_____.

摘录举报人身份证明文件副本并附于本报告，为本报告不可分割的一部分。

据了解，在____/____/____报告方要求与下面签名的报告经理直接会面。

初步告知上述先生/女士，汇报经理拟对本次会议进行录音。

报告方 () 同意/ () 不同意会议录音。

报告经理告知先生/女士，他/她希望收到本报告形式的声明，声明者必须在此签署，并且该信息将用于继续调查活动。

报告经理警告先生/女士，他/她的身份将绝对保密，并且只有在他/她明确同意的情况下才能透露。

要求	回答
他在哪里工作以及担任什么角色。	
什么 能 报告 在 优点 他 提交的报告。	
什么时候发生的？	
在哪里？	
谁犯下了事实？	
你能描述一下发生了什么吗？	

是否对人或物造成任何损害？	
您发现了哪些违规行为？	
谁在场？	
您在举报过程中是否得到过任何人的帮助/协助？	
您是否担心工作环境中的任何同事遭到报复？	
更多待添加	

关闭时间： _____ : _____

L.C.S.

日期： ____ / ____ / 202__

签名： _____

“举报人”主题

日期： ____ / ____ / 202__

签名： _____

报告管理器