SEGNALAZIONE VIOLAZIONI "WHISTLEBLOWING"

STATO DELLE REVISIONI		
REV.	**MOTIVO DELLA REVISIONE**	**DATA**
1	Delibera del Modello ex 231/01	09/02/2026

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI AI SENSI DEL D.LGS. N. 24/2023

INDICE

1. Premessa 3

2. Ambito soggettivo 3

2.1. Soggetti legittimati ad effettuare la Segnalazione 3

3. Ambito oggettivo – Segnalazioni gestite e segnalazioni escluse 4

3.1. Segnalazioni gestite 4

3.2. Segnalazioni escluse 5

4. Canali di segnalazione 5

4.1. Segnalazione interna 5

4.2. Segnalazione esterna 6

4.3. Divulgazione pubblica 6

5. Gestore della segnalazione 6

5.1. Identificazione 6

6. Procedura di segnalazione interna 7

6.1. Modalità di segnalazione 7

6.2. Contenuto della segnalazione 7

6.3. Grado di riservatezza 8

6.4. Modalità di funzionamento e gestione dei canali interni 8

7. Istruttoria ed esiti della segnalazione 9

7.1. Avviso di ricezione 9

7.2. Verifica Preliminare 9

7.3. Indagine interna 9

7.4. Decisioni sulle misure da adottare 10

7.5. Riscontro al Segnalante 10

7.6. Archiviazione 10

8. Le tutele garantite al segnalante e sue responsabilità 10

8.1. Riservatezza 10

8.2. Divieto di ritorsione 11

8.3. Responsabilità 11

9. Conservazione 12

10. Diritti delle persone segnalate 12

11. Entrata in vigore e revisioni 12

12. Data protection 13

13. Sanzioni 13

14. Formazione ed informazione 14

1. Premessa

Il decreto legislativo 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*" costituisce la normativa di attuazione nel nostro Paese della Direttiva Europea n. 1937/2019, sostituendo le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico, di tutela di alcuni soggetti che segnalano, divulgano ovvero denunciano violazioni di disposizioni normative commesse nell'Ente (cd. Whistleblowing).

La segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea deve essere fatta "*nell'interesse pubblico o dell'integrità della pubblica amministrazione*" in quanto con essa il segnalante contribuisce all'emersione degli illeciti di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo. In questi casi, il segnalante è protetto sia mediante la garanzia della riservatezza, sia mediante la tutela da ritorsioni, incluse quelle afferenti alla sua posizione lavorativa all'interno della Società.

Il sistema è altresì componente obbligatoria del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01.

Lo scopo della presente Procedura (da leggersi unitamente agli Allegati, in particolare vedasi **Allegato A** – Definizioni) è quello di regolare il processo di gestione delle Segnalazioni di Violazioni, secondo modalità atte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità della Persona segnalante.

La Società, con la presente procedura, definisce e tratteggia 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 effettuatati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 (G.D.P.R.) e dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

2. Ambito soggettivo

2.1. Soggetti legittimati ad effettuare la Segnalazione

Può presentare una Segnalazione, assumendo la qualifica di "Segnalante", qualsiasi persona fisica abbia un legame lavorativo e/o professionale con la Società; in particolare:

a. *lavoratori subordinati*, ivi compresi i lavoratori che svolgono:	- l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio; - prestazioni occasionali
b. lavoratori autonomi	- con contratto d'opera (art. 2222 C.c.); - con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; - con rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;

c. *i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società*
d. *i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società*
e. *i volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società*
f. *l'azionista e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società (ad esempio, componenti del Cda o Odv).*

La disciplina trova applicazione solo nel caso in cui le segnalazioni siano effettuate quando il rapporto giuridico è in corso, durante il periodo di prova, quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato (ad es. se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali) o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ad es. per i pensionati).

3. Ambito oggettivo – Segnalazioni gestite e segnalazioni escluse

3.1. Segnalazioni gestite

La segnalazione deve riguardare Violazioni, quali comportamenti, atti od omissioni, della normativa nazionale o europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

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: 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 precedenti numeri 1), 2) e 3).

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.

Le Violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità della Società.

Sono situazioni che il segnalante ha conosciuto "in un contesto lavorativo", da intendersi quali le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al capitolo 2, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, la 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. In senso lato, quindi, rientrano anche le informazioni acquisite in attività non relative all'ufficio di appartenenza. Vi rientrano pertanto fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

3.2. Segnalazioni escluse

Non sono riconducibili all'ambito di applicazione della legge sulla tutela del Segnalante:

- contestazioni, rivendicazioni, richieste legate ad un interesse di carattere personale o relative a discriminazioni o conflitti tra colleghi o contro superiori gerarchici, per le quali occorre fare riferimento all'Ufficio Competente della Società;

- le notizie prive di fondamento, le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o voci scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio), o le segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico. Non è necessario avere piena certezza dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati ma, a tutela dei terzi citati e del buon andamento della Società, devono esserci elementi circostanziati, in base ai quali il segnalante ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito;

- le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività.

Resta ferma l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE specifiche (informazioni classificate, segreto professionale forense, segreto professionale medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, norme di procedura penale, autonomia e indipendenza della magistratura, difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, esercizio dei diritti dei lavoratori).

I motivi che hanno indotto il Segnalante a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine del riconoscimento delle tutele previste dalla normativa.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore anche se recapitate tramite le modalità di seguito precisate, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

4. Canali di segnalazione

4.1. Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società 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.

In particolar modo le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- In forma scritta, utilizzando la piattaforma dedicata: https://whistleblowing.westrafo.com/
- In forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, 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 verbale. In caso di verbale, la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione: il tutto verrà poi convogliato nella Piattaforma per consentire una migliore gestione.

4.2. Segnalazione esterna

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

a) la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
b) 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;
c) 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 sopra menzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del contenuto della segnalazione, della Persona coinvolta e di 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.

4.3. Divulgazione pubblica

Al Segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

a) il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non è stato ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;

b) il Segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) il 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. Gestore della segnalazione

5.1. Identificazione

La Società ha convenuto che le segnalazioni, indipendentemente dal canale utilizzato dal Segnalante, vengano tutte ricevute e gestite dall'Organismo di Vigilanza istituito in conformità all'art. 6 del D. Lgs. 231/01 in quanto dotato di indipendenza e specifiche professionalità, di seguito anche "Gestore delle Segnalazioni o Ricevente".

L'Organismo di Vigilanza attiva gli uffici aziendali di volta in volta coinvolti dalla segnalazione (nel seguito "Panel di gestione") al fine di verificarne la veridicità e rilevanza e effettuare I necessari approfondimenti.

6. Procedura di segnalazione interna

6.1. Modalità di segnalazione

Ai fini di un pieno adeguamento alle novità introdotte dal D. Lgs. 24/2023, soprattutto per quanto attiene le tutele connesse alla riservatezza, la Società ha implementato una apposita Piattaforma dedicata alle segnalazioni tramite canale interno, raggiungibile dal Segnalante all'indirizzo https://whistleblowing.westrafo.com/

La Piattaforma adottata fornisce al 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.

Sul funzionamento specifico della piattaforma si invita a consultare la Guida all'Utilizzo (**Allegato B**).

Si raccomanda fortemente l'utilizzo della Piattaforma, che è dotata di un protocollo di sicurezza crittografica idoneo a garantire in modo rafforzato la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata.

Nel caso in cui il Segnalante chieda un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni per la presentazione di una segnalazione in forma orale, l'incontro sarà organizzato, di persona o in video conferenza, entro 20 giorni lavorativi dal ricevimento di tale richiesta. Previo consenso del Segnalante, la segnalazione orale è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il Segnalante dovrà in ogni caso verificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

6.2. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata e vi deve essere la possibilità di identificare il segnalante. In particolar modo la segnalazione deve contenere una descrizione quanto più precisa possibile dei fatti da segnalare, unitamente al riferimento a persone e luoghi, così da consentire una più semplice attività istruttoria.

Si ricorda che le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. 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 cui attribuire i fatti segnalati.

Il Segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

A prescindere dal canale utilizzato è necessario indicare sempre, alternativamente, un recapito telefonico o una casella di posta elettronica per effettuare le successive interlocuzioni con il Panel di Gestione. In mancanza, potrebbe essere compromesso, in tutto o in parte, l'esame della segnalazione in caso di necessità di chiarimenti o integrazioni.

Fermo restando quanto già indicato con riferimento alle segnalazioni anonime, il Ricevente, nella fase preliminare, non prenderà in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, le segnalazioni incomplete e/o non circostanziate o verificabili, nonché le doglianze e/o le rivendicazioni legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante. Non saranno presi in considerazione neanche i giudizi o i commenti del Segnalante che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata delle persone coinvolte, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della

Società o nei rapporti con la stessa. Se il Segnalante ha qualche dubbio su un fatto, deve specificare che si tratta di fatti presunti. Se il Segnalante si rende conto di aver sbagliato a segnalare un fatto, deve dichiararlo prendendo contatto con il Ricevente.

Non sono consentite, né verranno esaminate, le segnalazioni:

- Pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;
- Relative a violazioni che il segnalante sa non essere fondate.

6.3. Grado di riservatezza

Fatto salvo il caso di segnalazione anonima (che verrà gestita secondo quanto indicato nella presente procedura), sono ammesse diverse tipologie di segnalazione, secondo il grado di riservatezza che il segnalante richiede gli venga garantito:

A. segnalazioni aperte – in questi casi il segnalante non solo rivela la propria identità ma non chiede di rimanere sconosciuto all'incolpato, prestando consenso alla comunicazione della sua identità allorché tale comunicazione si renda necessaria.

B. segnalazioni esplicite riservate al Ricevente o al Panel di Gestione – in questi casi il segnalante presenta una segnalazione esplicitando la sua identità al Gestore, che quindi fin dall'inizio conosce l'identità del segnalante, ma non presta consenso a informare l'incolpato;

La riservatezza è mantenuta, salvo che nel caso sub A., nei confronti di tutti i soggetti interni alla Società; diversamente, in caso di trasmissione degli atti all'Autorità giudiziaria e contabile sarà consegnata, su loro richiesta, la segnalazione integrale comprensiva del nome del segnalante.

Il Segnalante, in ogni caso, laddove decida anche di restare anonimo con le conseguenze indicate in precedenza, deve fornire informazioni che permettano al Ricevente di valutare l'ammissibilità e la fondatezza della segnalazione, evitando di fornire solo gli elementi che potrebbero consentirne l'identificazione. Il Segnalante anonimo deve comunque assicurare un mezzo di comunicazione con il Ricevente, al fine di poter trasmettere, se richiesto, precisazioni e/o informazioni aggiuntive sulla segnalazione. Qualora l'anonimato renda impossibile la gestione della segnalazione, il Segnalante sarà informato, per quanto possibile, tramite i mezzi di comunicazione o il canale di segnalazione prescelto.

Quando il Segnalante non è anonimo, la sua identità e/o le informazioni e gli elementi della segnalazione che potrebbero consentire la sua identificazione sono noti solo al Ricevente. Nel corso delle attività di gestione della segnalazione, l'identità del Segnalante sarà trattata in modo confidenziale e non potrà essere divulgata, senza il previo consenso dello stesso.

6.4. Modalità di funzionamento e gestione dei canali interni

I canali di segnalazione interna, nel rispetto di quanto previsto all'art. 5 del D. Lgs. 24/2023, sono strutturati in modo tale da:

- rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e, se necessario, chiedere integrazioni allo stesso;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data di avviso del ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Si invita a prestare particolare attenzione al fatto che, all'invio della segnalazione, viene comunicato al Segnalante un codice alfanumerico di 8 cifre (Key Code) con il quale potrà in ogni momento visualizzare lo

stato di lavorazione della propria segnalazione e interagire con il Gestore della Segnalazione o il Panel di Gestione attraverso il tool di messaggistica impostato. A tal proposito, la Società invita coloro che utilizzano la Piattaforma per l'invio delle Segnalazioni a tenere monitorato l'andamento della Segnalazione così da garantire una collaborazione tra Segnalante e Gestore.

Il Key Code viene rilasciato al momento dell'invio della segnalazione; la custodia di detto codice è diretta ed unica responsabilità del Segnalante. Non sarà in alcun modo possibile recuperare il Codice in discussione successivamente all'invio della segnalazione: laddove il Codice venga smarrito, sarà necessario inviare una nuova segnalazione per riottenere un nuovo Codice.

7. Istruttoria ed esiti della segnalazione

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dal Ricevente 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, secondo le seguenti fasi:

7.1. Avviso di ricezione

Il Ricevente informa per iscritto il Segnalante della ricezione della segnalazione **entro 7 giorni** lavorativi dall'effettivo ricevimento della stessa. L'avviso di ricezione della segnalazione indica la presa in carico della Segnalazione medesima da parte del Gestore.

7.2. Verifica Preliminare

Ricevuta la segnalazione, il Ricevente, valutata la sussistenza della legittimazione del Segnalante e verificato che la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della presente procedura (potendosi quindi accordare al Segnalante le tutele previste dalla procedura stessa e dal D. Lgs. 24/23), procede con la costituzione e attivazione del Panel di Gestione e ne approfondisce i contenuti.

Laddove lo reputi necessario, il Ricevente può inoltre richiedere ulteriori informazioni al Segnalante tramite il canale di segnalazione utilizzato o durante un incontro da concordarsi.

7.2.1. **Non superamento della verifica preliminare**: non sussistono i presupposti si procede con l'archiviazione della segnalazione. Viene pertanto inviata comunicazione di archiviazione al Segnalante con indicazione delle motivazioni di tale provvedimento.

7.2.2. **Superamento della verifica preliminare**: verificata la presenza dei presupposti, viene dato corso all'indagine interna.

7.3. Indagine interna

Lo scopo dell'istruttoria è quello di effettuare verifiche, analisi, accertamenti e valutazioni circa la fondatezza dei fatti portati all'attenzione della Società tramite la segnalazione.

Laddove le indagini da svolgersi richiedano, per la loro particolare complessità, la collaborazione di uno o più soggetti dotati di competenze e/o conoscenze specifiche, è data facoltà al Ricevente di avvalersi della loro collaborazione previa apposita individuazione e nomina.

Il Ricevente garantisce che detti soggetti abbiano la dovuta competenza e formazione, nonché necessaria imparzialità ed indipendenza, per coadiuvare l'attività di indagine.

Per lo svolgimento dell'attività di indagine interna, nel rispetto dei diritti delle persone interessate e della riservatezza in relazione al contenuto della segnalazione, il Panel di Gestione potrà:

- richiedere la collaborazione e informazioni ai membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza e/o ai dipendenti e ai collaboratori della Società;
- condurre interviste o svolgere controlli a campione;
- utilizzare professionisti competenti nelle aree di interesse, vedasi per esempio avvocati, commercialisti o società di consulenza.

Sempre in relazione a quanto contenuto nella segnalazione e nel rispetto dei diritti degli interessati il Panel di Gestione può chiedere ai membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza e/o

ai dipendenti e ai collaboratori della Società di adottare alcune misure temporanee al fine di conservare le prove, preservare la salute e la sicurezza delle persone coinvolte, evitare ulteriori inadempienze e/o evitare misure di ritorsione nei confronti del Segnalante, dei Facilitatori, delle persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela, dei colleghi di lavoro a lui legati da un rapporto abituale e corrente e degli enti di diritto privato di sua proprietà o presso i quali lavora che possono essere soggetti a ritorsione, discriminazione e altri comportamenti comunque inappropriati collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

7.4. Decisioni sulle misure da adottare

Al termine dell'istruttoria, il Panel di Gestione prepara una relazione conclusiva, dando conto delle attività svolte, degli esiti degli accertamenti, delle misure adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

La relazione viene quindi trasmessa:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione, oppure qualora la Segnalazione riguardi quest'ultimo, al Consiglio di Amministrazione;
- all'Amministratore Delegato.

Nella relazione è rispettata la riservatezza dell'identità del Segnalante e/o delle informazioni e degli elementi della segnalazione che potrebbero consentire la sua identificazione.

Qualora, all'esito dell'istruttoria, emerga che i fatti oggetto di accertamento possano assumere rilevanza sotto il profilo disciplinare o, in ogni caso, in cui vi siano profili giuslavoristici, la relazione conclusiva contenente gli esiti delle attività è inviata anche al Responsabile delle Risorse Umane per le valutazioni di competenza, laddove lo stesso non sia stato inizialmente coinvolto nelle attività del Panel di Gestione.

Il Responsabile del Dipartimento Legale effettuerà inoltre le valutazioni di competenza qualora dall'istruttoria emergano possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile.

Qualsiasi procedimento disciplinare avviato nei confronti di persone identificate come responsabili dei fatti o dei comportamenti segnalati sarà condotto in conformità con le disposizioni del sistema disciplinare della Società.

7.5. Riscontro al Segnalante

Il Segnalante è notiziato dell'esito della sua segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione:

- se la segnalazione è fondata, viene dato conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della decisione;
- se le informazioni contenute nella segnalazione sono inesatte o infondate, viene dato conto dell'archiviazione della segnalazione e dei motivi della decisione.

7.6. Archiviazione

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del Ricevente a tutela della riservatezza del Segnalante.

L'archiviazione può intervenire prima dell'esame del merito della Segnalazione stessa, laddove non sussistano i presupposti per la fase istruttoria (vedasi capitolo 7.2 della presente procedura).

8. Le tutele garantite al segnalante e sue responsabilità

8.1. Riservatezza

La disciplina introdotta dal D. Lgs. 24/2023 rinforza significativamente la tutela della riservatezza del Segnalante, prevedendo una serie di garanzie contro eventuali atti ritorsivi.

In particolare, il D. Lgs. 24/2023 dispone che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata, se non con l'espresso consenso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati, ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

Per tale motivo, le condizioni per la raccolta e la gestione delle segnalazioni garantiscono la massima riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone interessate dalla segnalazione, di eventuali terzi menzionati nella segnalazione e delle informazioni raccolte durante la gestione della segnalazione.

Il Segnalante, il Ricevente ed il Panel di Gestione, nonché qualsiasi persona o terza parte che abbia bisogno di conoscere tutte o parte delle informazioni sono soggetti a un obbligo di stretta riservatezza. Per garantire tale riservatezza vengono adottate misure specifiche, come la crittografia dei dati e il richiamo scritto alle norme di riservatezza o la firma di un accordo di riservatezza. L'accesso a queste informazioni a qualsiasi altra persona è vietato.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della Violazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;

- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi tramite la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;

- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

8.2. Divieto di ritorsione

Il Segnalante, i Facilitatori, le persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela, i colleghi di lavoro a lui legati da un rapporto abituale e corrente e gli enti di diritto privato di sua proprietà o presso i quali lavora, sono protetti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e altri comportamenti comunque inappropriati collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, quali quelli elencati a titolo meramente esemplificativo **nell'allegato D.**

Chi tra i soggetti elencati nel paragrafo precedente ritenga di essere soggetta a ritorsioni, discriminazione e altri comportamenti comunque inappropriati collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione deve informare **l'Ufficio Risorse Umane.**

8.3. Responsabilità

La Società, al fine di garantire che la gestione delle segnalazioni sia in linea con questa procedura che mira a proteggere i diritti dei Segnalanti e delle persone coinvolte nella segnalazione, potrà adottare provvedimenti disciplinari commisurati ai comportamenti contrari alla procedura stessa. Ed in particolar modo potranno essere adottate sanzioni disciplinari e altre misure fino al licenziamento e/o all'avvio di azione giudiziaria laddove il comportamento sia contrario a tali principi. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative del CCNL del settore di riferimento.

Non sono tollerate alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di verifica riguardo la fondatezza della segnalazione.

D'altra parte, la Società e/o chiunque altro sia ingiustamente oggetto di segnalazione falsa, infondata e/o effettuata in mala fede, allo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio ai medesimi, potranno intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni o della propria immagine, nei confronti del responsabile.

Ai sensi di legge, non è punibile il 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. 24/2023, 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.

L'utilizzo di questa procedura non esporrà il Segnalante ad alcuna sanzione qualora presenti una segnalazione in buona fede, senza alcuna intenzione di danneggiare il segnalato, sulla base di informazioni che appaiano ragionevolmente veritiere, complete e accurate, anche se i fatti si rivelano successivamente inesatti o non danno luogo all'adozione di alcuna misura correttiva o sanzione disciplinare.

9. Conservazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate a cura del Ricevente per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

10. Diritti delle persone segnalate

Nel corso dell'istruttoria, laddove ritenuto necessario, il Ricevente (o suo delegato autorizzato) può chiedere alla persona segnalata di partecipare a un incontro per fornire chiarimenti, informazioni, documentazione e altri elementi utili all'accertamento dei fatti segnalati.

L'incontro di cui al paragrafo precedente si svolge nel rispetto del contraddittorio tra i partecipanti, con modalità che garantiscano la tutela della riservatezza e della reputazione della persona segnalata. L'incontro non costituisce un'audizione disciplinare.

Per tutto quanto non previsto dalla presente procedura, resta valido quanto previsto rispettivamente dal Regolamento Aziendale e dal CCNL applicabile per quanto concerne il procedimento disciplinare eventualmente da instaurarsi all'esito dell'istruttoria.

11. Entrata in vigore e revisioni

La presente procedura entrerà in vigore il 15.12.2023 ed andrà a sostituire tutte le disposizioni in precedenza adottate in materia, in qualsiasi forma comunicate, che dovranno intendersi abrogate, qualora incompatibili o difformi.

La procedura sarà oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento, tenuto conto anche dell'operatività aziendale e dell'esperienza maturata nel frattempo.

12. Data protection

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Il Gestore delle Segnalazioni e le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzati a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informative ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del 13 Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere effettuato, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti.

13. Sanzioni

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Lgs. 24/23;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata; conformità della stessa alla normativa di riferimento;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dalla normativa di settore;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni.

14. Formazione ed informazione

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro (Bacheca Aziendale fisica e virtuale) e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili, unitamente al Regolamento Aziendale ed al Codice Disciplinare, in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

Allegato A - Definizioni

Allegato B - Guida all'Utilizzo della Piattaforma

Allegato C - Informativa Privacy

Allegato D – Elenco comportamenti ritorsivi

ALLEGATO A – DEFINIZIONI

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

➢ "**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.

➢ "**CCNL**": il Contratto Collettivo Nazionale applicabile ai dipendenti della Società.

➢ "**Codice Etico**": il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicazione 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.

➢ "**Consulenti**": Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

➢ "**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;

➢ "**D. Lgs. 231/2001**" o "**Decreto**": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

➢ "**D. Lgs. 24/23**": il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n.24 relativo all'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".

➢ "**Destinatari**": Organi societari, Personale, fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente.

➢ "**Dipendenti**": tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.

➢ "**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**": persona fisica che assiste il soggetto Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

➢ "**Gestore della segnalazione o Ricevente**": persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero soggetto esterno (persona fisica o ente), anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

➢ "**Organi Sociali**": il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.

➢ "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**": l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

➢ "**Piattaforma**": strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

➢ "**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.

➢ "**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;

➢ "**Segnalazione anonima**": la segnalazione ove le generalità del Segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti desumibili e/o individuabili;

➢ "**Segnalazione esterna**": la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D. Lgs. 24/23, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;

➢ "**Segnalazione interna**": la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D. Lgs. n. 24/203, presentata tramite il canale di segnalazione interna;

➢ "**Sistema Disciplinare**": l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione;

➢ "**Società**": Westrafo S.p.a.

➢ "**Violazioni**": comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto che non rientrano nei successivi numeri 2), 3), 4) e 5);

2) 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;

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 precedenti numeri 2), 3) e 4).

ALLEGATO D – ELENCO COMPORTAMENTI RITORSIVI

Si riporta un elenco, meramente illustrativo e non esaustivo, dei comportamenti che possono essere ritenuti ritorsivi:

- Discriminazione, trattamento svantaggioso o ingiusto;

- Azioni disciplinari, rimproveri o altre sanzioni disciplinari ingiustificate, inclusa una sanzione pecuniaria;

- Cambiamento di mansioni, cambiamento di luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;

- Retrocessione o rifiuto della promozione;

- Rifiuto della formazione;

- Sospensione, licenziamento o misure equivalenti;

- Valutazione delle prestazioni o referenze negative sul lavoro;

- Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;

- Mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato o da un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, quando il dipendente si spettava legittimamente che gli sarebbe stato offerto un posto di lavoro a tempo indeterminato;

- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato o di un contratto a tempo determinato;

- Danni, inclusi danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media o perdite finanziarie, compresa la perdita di affari e la perdita di reddito;

- Inserimento in una “lista nera” sulla base di un accordo formale o informale a livello di settore o industria, che può implicare che la persona fisica o giuridica non otterrà in futuro un impiego o una opportunità di lavoro nel settore o nell’industria;

- Risoluzione anticipata o annullamento di un contratto per beni o servizi;

- Annullamento di una licenza o di un permesso;

- Ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.