

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

1 Scopo

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali di segnalazione delle violazioni in conformità a quanto previsto dal D. Lgs., n. 24 dd. 10.03.2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15 Marzo e in vigore dal 30 Marzo 2023, che ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing ampliando non solo il novero dei destinatari tenuti a rispettare la normativa in tema di protezione dei segnalatori di illeciti ma anche incrementando il numero di violazioni che potranno costituire oggetto di segnalazione ed estendendo la tutela, non solo ai segnalatori, ma anche a favore dei soggetti c.d. "facilitatori". ossia coloro che assistono "una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata" e ai terzi connessi con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, oltre che ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

Il D.Lgs. n.24 /2023 ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" e ha modificato il comma 2 bis e abrogato i commi 2 ter e 2 quater del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l'art. 3 della L. n. 179/2017

La presente procedura è stata predisposta in conformità delle Linee guida di ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023.

L'introduzione del c.d. **Whistleblowing** ha segnato una svolta decisiva per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con rilevanti modifiche al D.Lgs.n.231/01, in merito alla responsabilità amministrativa degli Enti. Sono state introdotte specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione 231, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

In tale ottica si vuole anche tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e favorire lo sviluppo di una "coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- La procedura da seguire
- I timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici della Società, dei superiori gerarchici, etc.
- L'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

2 Campo di applicazione

1) I segnalanti possono essere:

- i dipendenti
- i lavoratori autonomi che svolgano attività lavorativa presso la Società
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la Società
- i volontari e tirocinanti
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto

2) Ambito di applicazione oggettivo:

- condotte illecite ex D. Lgs. 231/2001 e le violazioni del modello di organizzazione e gestione ivi previste
- illeciti che violano atti UE o atti nazionali di recepimento, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, tutela dell'ambiente e della salute pubblica, protezione dei consumatori e dei dati personali
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o che riguardano il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato.

Gesteco Spa

Via Pramollo, 6
Grions del Torre
33040 Povoletto (Ud)
Italy

t +39 0432 634411
f +39 0432 634413
gesteco@gruppoluci.it
www.gruppoluci.it

3 Responsabilità

Le responsabilità del processo sono demandate all'Organismo di Vigilanza in quanto individuato quale **Gestore delle Segnalazioni** (di seguito Gestore) che si può avvalere di altre funzioni per le indagini che si rendessero necessarie al fine di verificare i fatti segnalati.

Nell'esercizio dell'attività di indagine ed all'esito della stessa il Gestore sarà tenuto a\

- Protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato il **Registro delle segnalazioni**
- Garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.
- Monitorare il canale di segnalazione interno
- Suggestire l'adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie
- Aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione

4 Indicazioni comportamentali

4.1 Modalità di segnalazione

Le segnalazioni possono essere inviate in forma scritta o orale

- **Forma scritta:** mediante invio di messaggio di posta elettronica all'indirizzo dell'OdV (magrini@avvocatimagriniturello.it) eventualmente utilizzando il modulo "**Segnalazione delle violazioni**"
- **Forma orale:** mediante comunicazione o richiesta di colloquio al numero di telefono dell'OdV avv. Francesco Magrini 0432 204272.

4.2 Requisiti

Il Gestore della segnalazione, quale responsabile del trattamento dei dati ai sensi della normativa sulla privacy, richiede che i dati contenuti nelle segnalazioni inoltrate tramite modello o forma libera siano pertinenti rispetto alle finalità di cui al D.Lgs.n.231/01 e s.m.i.

4.3 Anonimato

Sono ammesse anche le segnalazioni anonime.

In tal caso il Gestore valuta con maggiore rigore la fondatezza e la rilevanza della segnalazione; non vengono in ogni caso prese in considerazione segnalazioni dal contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio.

5 Misure di protezione del segnalante

5.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

È compito del gestore garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del Modello Organizzativo e Gestionale di Gesteco SpA.

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

La segnalazione e la documentazione allegata non possono essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

A seguito dell'introduzione del Dlgs 24/2023 l'obbligo di riservatezza riguardante l'identità del segnalante è esteso anche qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate - senza il consenso espresso della stessa persona segnalante - a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.

La garanzia di riservatezza e anonimato trova esplicito limite nei seguenti casi:

- nell'ambito del procedimento penale, dove l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.);
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;

- nell'ambito del procedimento disciplinare, dove l'identità della persona 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.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto.

In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata al Gestore, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui è tenuto l'OdV quale gestore della segnalazione.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

5.2 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, l'Organizzazione riconosce al personale ai sensi del D.Lgs.n.231/2001, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La scriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Organizzazione ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

5.3 Divieto di ritorsione o discriminazione

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, il Gestore della segnalazione che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di "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” (così art. 2, comma 1, lett. m) del D. Lgs. n. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.

Il whistleblower può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito affinché la stessa applichi al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'INPS per i provvedimenti di propria competenza.

Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

5.4 Modalità, contenuto e destinatari della segnalazione

L'Organizzazione mette a disposizione del segnalante il modulo per la segnalazione (**Segnalazione delle violazioni**)

Il modulo è reso disponibile sul sito aziendale e allegato all'informativa.

Gesteco SpA ha individuato l'OdV quale Gestore delle segnalazioni in considerazione della professionalità dei suoi componenti e dell'indipendenza dell'Organo.

In presenza di conflitto di interesse il Gestore si asterrà da ogni accertamento conseguente alla segnalazione, comunicherà l'esistenza del conflitto al Consiglio di Amministrazione, il quale nominerà un Gestore straordinario al quale demanderà ogni accertamento utile.

Il personale dipendente ha facoltà di informare, mediante apposite segnalazioni, l'OdV delle possibili violazioni e/o dei comportamenti non conformi a quanto stabilito dal Modello Organizzativo, utilizzando i due canali di comunicazione sopra riportati.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare, anche con l'ausilio dell'apposito modulo) tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche da parte del Gestore della segnalazione.

Requisito indispensabile per l'accettazione delle segnalazioni non anonime è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del segnalante.

La segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Possono essere prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, ossia effettuate senza l'identificazione del soggetto segnalante, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano a prima vista irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni costituisce violazione del Modello Organizzativo e Gestionale e può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei canali di comunicazione è garantito dal responsabile informatico

L'ANAC potrà applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

- non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle stabilite dalla normativa, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

6 Diffusione e recepimento

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile dal Responsabile del Personale, il quale si adopera per garantire:

- La trasmissione del modulo di segnalazione e l'informativa relativa al trattamento dei dati personali
- La conoscenza da parte dei neoassunti della presente procedura e, più in generale, del Modello Organizzativo e Gestionale

7 Archiviazione e conservazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, il Gestore aggiorna il **Registro delle segnalazioni** assicurando la conservazione e l'archiviazione, nei termini di legge, di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

A tal proposito l'accesso a tali documenti è segregato e garantito dal Gestore stesso.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento.

DATA	REV	APPROVATO
05/12/2023	00	Il Presidente Graziano Luci