

Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e di violazioni (c.d. Whistleblowing Policy)

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito l'articolo, il 54-bis, nell'ambito del D.Lgs. n. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento, per quanto riguarda la Pubblica Amministrazione, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un ente o società che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico o privato agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente o società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. L'espressione "whistleblowing policy" denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

Sulla scorta del medesimo indirizzo, il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale ha introdotto una nuova previsione nel D.Lgs. 231/2001, l'art. 2-bis, inerente alla presentazione e gestione delle segnalazioni anche nel settore privato.

Le tutele in favore del whistleblower sono state significativamente rafforzate dal d.lgs. 24/2023, il quale sottopone la disciplina ad una radicale rivisitazione.

Ad ultimo, con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ANAC ha emanato le Linee Guida ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 24/2023, volte a dare indicazioni per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, le quali sono state recepite.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento, così come previste e rafforzate dal d.lgs. 24/2023.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela dell'Azienda.

3. DESTINATARI

I Destinatari della presente Policy sono gli esponenti aziendali, i dipendenti, i collaboratori e le persone che, pur non appartenendo alla Gidea S.r.l. operano su mandato o nell'interesse della medesima.

Sono pertanto interessati:

- a. tutti i componenti degli organi societari, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del decreto, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione;
- b. tutti i lavoratori dipendenti ovvero tutti quei soggetti che intrattengono con l'Azienda un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato;
- c. tutti i collaboratori, ovvero quei soggetti che intrattengono con l'Azienda rapporti di lavoro a progetto, rapporti di agenzia o altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa (o anche occasionale), prevalentemente personale, a carattere non subordinato, o rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché i

soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un esponente aziendale pur non essendo dipendenti.

- d. i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso enti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso Gidea S.r.l.;

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite di cui si abbia conoscenza in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Poiché la Gidea S.r.l. rientra nell'ipotesi prevista dall'art. 3, comma 2, lett. a) del d.lgs. 24/2023, l'oggetto della segnalazione è limitato ad alcune particolari tipologie di violazioni, cioè quelle di cui ai n. 3, 4, 5, e 6 dell'art. 2, comma 2, lett. a) del d.lgs. 24/2023, le quali sono violazioni connesse al diritto di derivazione unionale (CEE ed UE).

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, (per il quale si rimanda alla lettura del medesimo articolo, reperibile facilmente sulla Gazzetta Ufficiale dello Stato al link: https://www.gazzettaufficiale.it/atto/stampa/serie_generale/originario) possono essere oggetto di segnalazione:

- a) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai 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;

- b) 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;
- c) 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;

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure aziendali o comunque alle tutele ordinarie previste dall'ordinamento e dai contratti collettivi.

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

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 whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda (tuttavia la segnalazione può essere anche anonima);
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i presunti illeciti;

- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le tutele previste dalla *Policy* non si applicano, tra gli altri, nei casi di segnalazioni generiche, ovvero fondate su meri/e sospetti o voci; effettuate esclusivamente per fini personali del Segnalante; effettuate in malafede o contenenti informazioni che il Segnalante sa essere false.

Ai fini della presente *Policy*, qualora la Segnalazione risulti essere, per dolo o colpa grave, falsa, infondata e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il segnalato, ovvero volta a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale ed estranee al perimetro delle previsioni di legge, non verrà presa in considerazione e la condotta posta in essere dal Segnalante sarà oggetto di procedimento disciplinare e di segnalazione all'autorità giudiziaria.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti segnalati, a tutela del denunciato.

6. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Per la ricezione delle segnalazioni, la Gidea S.r.l. ha attivato i propri canali di Segnalazione Interna, mettendo a disposizione dei soggetti di cui al punto 2 del presente documento un'apposita piattaforma informatica, il cui utilizzo, guidato anche da domande a scelta multipla, rende più agevole l'effettuazione delle segnalazioni e rispondente ai requisiti della presente procedura. Tale piattaforma ricorre alla crittografia per garantire la massima riservatezza dell'identità del segnalante, di tutte le persone coinvolte nella segnalazione e del suo contenuto, ed è conforme ai più alti standard del settore ed alla normativa vigente.

Tale piattaforma è accessibile nel sito web aziendale garofoli.com al seguente link <https://www.garofoli.com/it/whistleblowing/>, ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

Al fine di agevolare il segnalante, la segnalazione può anche essere effettuata in forma orale, mediante dichiarazione sottoscritta rilasciata in apposita audizione, fissata in un termine ragionevole, da potersi richiedere all'indirizzo di posta elettronica "stefano_rosi@macomaconsulting.com".

7. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

I canali di segnalazione interna adottati da Gidea S.r.l. garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, del facilitatore laddove presente, della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La segnalazione verrà gestita da un ufficio esterno con personale specificatamente formato, definito come Gestore della Segnalazione ai fini della presente policy.

Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione da parte del Gestore, quest'ultimo rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione. Alla ricezione di una segnalazione, il Gestore svolge un'analisi preliminare necessaria al fine di valutare la sussistenza dei requisiti necessari previsti per la ricevibilità della Segnalazione.

Il Gestore della Segnalazione provvede a mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere, se necessario, integrazioni e a rendere disponibile, ai soggetti che gestiscono l'istruttoria, il solo contenuto della segnalazione.

Al fine di dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta, il Gestore assicura lo svolgimento delle opportune e necessarie verifiche sui fatti segnalati, garantendo che queste siano svolte nei tempi previsti e nel rispetto dei principi di riservatezza, obiettività, competenza e diligenza professionale, con il supporto, ove necessario, delle funzioni specialistiche di competenza.

Il Gestore fornisce riscontro alla segnalazione, dando conto delle eventuali misure adottate o che si intende adottare, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

In caso di segnalazione scritta, l'intero iter della segnalazione è gestito tramite la piattaforma informatica di cui sopra al punto 6 del presente documento.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Gestore provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento ai competenti organi amministrativi aziendali affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dell'autore della violazione accertata e laddove ricorrano le condizioni a presentare denuncia all'autorità giudiziaria o finanziaria competente.

8. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Nonostante L'ANAC abbia precisato che in via prioritaria sia obbligatorio scegliere l'utilizzo del canale interno, come sopra delineato, al ricorrere di determinate condizioni è possibile effettuare una segnalazione a soggetti diversi e con modalità diverse, che qui di seguito si illustrano brevemente.

A) Canale di segnalazione esterno – ANAC: il segnalante può effettuare la segnalazione esterna all'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni: non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge; il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione tramite il canale interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Ricevuta la segnalazione, l'ANAC avvisa la persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudichi la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante. L'Autorità deve, inoltre: mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni; dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute; svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

B) Divulgazione Pubblica. Il segnalante può inoltre ricorrere alla Divulgazione Pubblica qualora: abbia trasmesso la segnalazione tramite il canale esterno (presso ANAC) e non sia stato dato riscontro nei termini previsti dalla legge; abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna (presso ANAC) possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (ad esempio, sussiste il rischio che siano occultate o distrutte prove o il fondato timore che ANAC possa essere colluso con l'autore della violazione o sia coinvolto nella violazione).

9. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante è 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.

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.

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.

10. MISURE PROTETTIVE E DI SOSTEGNO

Il decreto legislativo 24/2023 prevede misure protettive nei confronti del segnalante che sia colpito da azioni ritorsive, specificate dalla normativa, tra le quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento illegittimo.

In tali casi il segnalante ha diritto a chiedere l'accertamento della natura ritorsiva della azione, potendo anche chiedere misure di sostegno temporanee. In caso di accertamento della natura ritorsiva delle azioni, la società può essere sottoposta a sanzioni ed all'annullamento del provvedimento emanato. Le misure di protezione e sostegno cessano nei casi previsti dalla legge (accertata diffamazione e/o calunnia della segnalazione, ovvero responsabilità civile del segnalante per dette ipotesi).

Per completezza si rimanda alla normativa competente.

11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale, nonché la responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 del codice civile. In tali casi l'art. 21 di cui al decreto 24/2023 prevede altresì la possibilità di sanzioni disciplinari e pecuniarie.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della possibilità di segnalazione, quali le segnalazioni 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 dell'istituto oggetto della presente procedura.

12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI

Le funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo. La documentazione in originale, cartacea e/o informatica, deve essere conservata per non oltre cinque anni a decorrere dalla data della

comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo i casi di procedimenti giudiziari avviati/in corso.

Nell'ambito del presente processo è tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di *privacy*, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

La Gidea S.r.l. garantisce che il trattamento dei dati personali avvenga in modo lecito e secondo correttezza e comunque in base alle specifiche regole previste dalla normativa vigente.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio.

In relazione agli obblighi informativi previsti dal GDPR, si rimanda all'informativa pubblicata all'interno della piattaforma informatica.

13. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE

La presente procedura è d'immediata applicazione per Gidea S.r.l.

La procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali.

Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione responsabile e con i responsabili di altre funzioni aziendali.