**GESTIND**

Societa' per Azioni con socio unico
Sede Legale: 10050 – Bruzolo (TO) – Via Statale 25 km 41

Registro Imprese 04448410011
REA TO - 634343
Capitale Sociale € 2.184.000 i.v.

Tel.: +39 011 9637275
Fax: +39 011 9637308
www.gestind.eu
gestind.paghe@pec.it

# Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

**Ex D.Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231**

## Procedura

# Segnalazioni Whistleblowing

**PGSWB01**

# REVISIONI

| Revisione | Approvazione | Descrizione delle modifiche |
|---|---|---|
| 00 | Consiglio di Amministrazione del 13 novembre 2023 | Adozione |
| 01 | Consiglio di Amministrazione del 21 ottobre 2026 | Modifiche introdotte in seguito all'approvazione del D.Lgs. 211/2025 in materia di segnalazione delle violazioni alle misure restrittive UE |
| | | |
| | | |
| | | |

# INDICE

**1 Premessa 4**
**2 Obiettivi e Scopo del Documento 4**
**3 Riferimenti Legislativi. 4**
**4 Termini e Definizioni. 6**
**5 Disposizioni generali 10**
**6 Principi di carattere generale 10**
**7 Ambito di Applicazione 11**
**8 Il Sistema di Whistleblowing 12**
8.1 La struttura ..... 12
8.2 Il Gestore delle Segnalazioni ..... 12
8.3 Soggetti segnalanti ..... 12
8.4 Oggetto della segnalazione ..... 13
8.5 Contenuto della segnalazione ..... 13
8.6 Tipologie di segnalazione ..... 13
**9 La segnalazione interna 14**
9.1 I canali di segnalazione interni ..... 14
9.2 Destinatario delle segnalazioni ..... 15
9.3 Registrazione ..... 15
9.4 Valutazione Preliminare ..... 15
9.5 Istruttoria ..... 17
9.6 Trasmissione ..... 17
9.7 Riscontro al segnalante ..... 18
**10 Segnalazione esterna 18**
10.1 Modalità operative ..... 19
**11 Divulgazione pubblica 19**
**12 Tutela del segnalante 20**
12.1 Riservatezza ..... 20
12.2 Divieto di ritorsione ..... 21
12.3 Limitazione di responsabilità ..... 21
12.4 Condizioni per le misure di protezione ..... 22
**13 Trattamento dei dati personali 22**
**14 Conservazione della documentazione inerente le segnalazioni 23**
**15 Entrata in vigore 23**

# 1 Premessa

La Società **GESTIND Società per Azioni** (di seguito anche **GESTIND SPA**) impronta la propria operatività ai valori di integrità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede, ritenendo che questi valori e la loro osservanza contribuiscano ad affermare ed a tutelare la reputazione aziendale.

Tali valori sono declinati all'interno del "Codice Etico" e sono vincolanti per i Dirigenti, per i Dipendenti, nonché per tutti i collaboratori che entrino in contatto con la Società.

Il presente documento riepiloga anche "principi" ed i "criteri" in materia di conformità alla normativa specificatamente disciplinati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 adottato dalla Società e, con riferimento a possibili atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività della Società, determina le modalità di segnalazione interna di tali possibili atti o fatti da parte del personale.

# 2 Obiettivi e Scopo del Documento

La presente procedura ha l'obiettivo di descrivere le modalità di gestione della segnalazione di violazioni ed illeciti (vedi paragrafo 7), di comportamenti sospetti, di irregolarità nella conduzione aziendale, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme che disciplinano l'attività aziendale, nonché dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico aziendale e più precisamente:

- i ruoli e le responsabilità degli organi e delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- i canali messi a disposizione del segnalante per la denuncia di presunte anomalie o violazioni effettuate da dipendenti, membri degli organi sociali o terzi;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- i soggetti segnalanti e le forme di tutela nei confronti degli stessi;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa gli sviluppi del procedimento.

Inoltre, la presente procedura garantisce il rispetto dei seguenti principi, in particolare intende tutelare:

- la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;
- adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- la riservatezza del contenuto della segnalazione anche con riferimento ad eventuali soggetti segnalati e/o coinvolti

e

- assicurare e mettere a disposizione per le segnalazioni diverse modalità operative, indipendenti e autonome.

# 3 Riferimenti Legislativi.

Gli interventi legislativi in materia di segnalazione di irregolarità o violazioni della normativa, al fine di consentire la diffusione di comportamenti etici in ambito lavorativo, rafforzare il rispetto delle norme ed il governo societario, nonché tutelare tutti gli stakeholder e le categorie di soggetti fruitori dei prodotti e dei servizi offerti, hanno espresso l'esigenza di adottare un sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. "whistleblowing") e di disciplinarne i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale.

In particolare, il legislatore comunitario ha previsto l'introduzione di sistemi interni di segnalazione delle violazioni nell'ambito della Direttiva Comunitaria CRD IV. Tali disposizioni sono state recepite dal legislatore italiano nella normativa primaria (cfr. artt. 52-bis e 52-ter T.U.B.).

In base alla Legge 30 novembre 2017, n. 179 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*", è stata prevista, in via generale, la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato.

Mediante il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il Legislatore ha attuato la Direttiva (UE) 2019/1937 (c.d. Direttiva Whistleblowing) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, raccogliendo in un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela delle persone segnalanti (whistleblowers), tenendo conto delle previsioni legislative vigenti e di quelle da adottare per conformarsi alla Direttiva, ai fini dell'adozione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri e che, al tempo stesso, garantiscano una protezione efficace degli informatori da possibili ritorsioni.

Di seguito si riepilogano le principali fonti normative ulteriori alla normativa codicistica:

- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei Lavoratori");
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- Garante per la Protezione dei Dati personali – Segnalazione al Parlamento e al Governo sull'individuazione, mediante sistemi di segnalazione, degli illeciti commessi da soggetti operanti a vario titolo nell'organizzazione aziendale – 10 dicembre 2009;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 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";
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 - 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;
- ANAC - Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- CONFINDUSTRIA – Linee Guida "Nuova Disciplina "Whistleblowing" - Guida Operativa per gli Enti Privati" edizione Ottobre 2023.

# 4 Termini e Definizioni.

Nella tabella di seguito presentata sono contenuti i termini e le definizioni utilizzate nella presente procedura.

| | |
|---|---|
| **Whistleblowing (Segnalazione)** | La segnalazione (*whistleblowing*) è un atto di manifestazione di senso civico attraverso la quale il *whistleblower* contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme, siano esse primarie, secondarie o interne, disciplinanti l'attività della società. |
| **Whistleblower (Segnalante/i)** | Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al personale di una società che segnali violazioni delle norme disciplinanti l'attività della società stessa. La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. |
| **Whistleblowing tool** | Strumento / strumenti utilizzabili per la gestione del canale interno di segnalazione |
| **Segnalato** | Soggetto/i a cui si riferiscono le violazioni oggetto di Segnalazione. |
| **Violazioni** | Le violazioni possono riguardare sia disposizioni normative nazionali che dell'Unione europea.<br>**Violazioni delle disposizioni normative nazionali**<br>In tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE:<br>• i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001;<br>• le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite.<br>Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta.<br>**Violazioni della normativa europea**<br>Si tratta di:<br>• Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione.<br>In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. |

| | |
|---|---|
| | • Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.<br>• Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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.<br>• Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. |
| **Illeciti** | • Illeciti civili<br>• Illeciti amministrativi<br>• Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001<br>• Illeciti penali<br>• Illeciti contabili<br>• Violazioni del diritto dell'Unione Europea<br>• Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione<br>• Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4)<br>• Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5)<br>• Irregolarità - Non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto |

| | |
|---|---|
| | • Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.<br>• Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio). |
| **Gestore delle Segnalazioni** | Figura e/o figure incaricate dall'organo amministrativo per la gestione delle segnalazioni. |
| **Canali di comunicazione** | Canali attraverso i quali è possibile veicolare la segnalazione. |
| **Segnalazione interna** | La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna. |
| **Segnalazione esterna** | La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna. |
| **ANAC** | L'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) è l'autorità competente per le segnalazioni esterne rientranti nell'ambito di applicazione della normativa di cui al D.Lgs. n. 24/2023. |
| **Contesto lavorativo** | Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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. |
| **Datore di Lavoro** | Soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo. |
| **Personale** | Ai fini del presente documento ed in base alla norma di cui all'art. 1, comma 2, lett. h-novies del T.U.B., per "personale" si intende: "i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato". |

| | |
|---|---|
| **Facilitatore** | Persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. |
| **Terzi connessi con le persone segnalanti** | Soggetti – quali colleghi o parenti delle persone segnalanti – che potrebbero rischiare ritorsioni nel contesto lavorativo. |
| **Soggetti esterni** | Si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione per la realizzazione delle sue attività. |
| **Collaboratori** | Soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi. |
| **Consulenti** | Coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono la Società nello svolgimento di determinati atti, sulla base di accertata esperienza e pratica in specifiche materie, in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale. |
| **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. |
| **Organismo di Vigilanza 231 ("O.d.V.")** | Organo della Società ai sensi dell'art 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, "Disciplina delle responsabilità amministrative delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del "Modello 231". |

# 5 Disposizioni generali

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un sistema di gestione delle segnalazioni e di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

In particolare, la legge 6 novembre 2012, n. 190, con l'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54- bis all'interno del d.lgs. 165/2001 in virtù del quale è stata prevista una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

Con il Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, ANAC ha definito ulteriori disposizioni operative in materia.

L'Unione Europea ha successivamente licenziato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblowers in tutti gli stati membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

**GESTIND SPA** favorisce l'utilizzo del whistleblowing quale fondamentale misura di etica e prevenzione dei rischi, incoraggiando e tutelando le persone che, agli effetti della vigente disciplina, segnalano violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Considerata la natura della società, **GESTIND SPA** applica – a decorrere dal 17 dicembre 2023 – quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di recepimento della Direttiva UE 23 ottobre 2019, n. 1937 relativamente ai "**soggetti del settore privato**" di cui all'art. 1, del suddetto decreto. Ai fini della regolamentazione interna del canale di whistleblowing **GESTIND SPA** tiene, altresì, conto di quanto previsto dalle Linee Guida e dagli ulteriori atti di indirizzo adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in materia e dalle successive Linee Guida emanate da Confindustria denominate "Nuova Disciplina "Whistleblowing" - Guida Operativa per gli Enti Privati" edizione Ottobre 2023.

Si precisa, inoltre, che la Società è dotata di Modello organizzativo e ha nominato un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001; pertanto la disciplina in esame terrà conto anche di tali documenti e di tale organismo.

# 6 Principi di carattere generale

- **garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del soggetto segnalante**: tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, il Gestore delle Segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante, che in ogni caso è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali;
- **protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in malafede**: tutti i soggetti, sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in malafede, censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di

danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti;

- **imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio**: tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

**La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante comporta la violazione del Modello Organizzativo e Gestionale con la conseguente responsabilità disciplinare, in aggiunta all'irrogazione delle relative sanzioni amministrative da parte di ANAC.**

# 7 Ambito di Applicazione

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, la presente Procedura si applica alle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell'Unione europea, che ledono **l'interesse pubblico** o **l'integrità della Società**, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un **contesto lavorativo**, come definito dalla Procedura medesima.

La tutela del **whistleblowing** (D.Lgs. 24/2023), a seguito delle modifiche introdotte dal **D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211** (in vigore dal 24 gennaio 2026), che introduce disposizioni in materia di reati per la violazione delle misure restrittive dell'Unione, viene estesa anche alle segnalazioni di tali violazioni.

La presente Procedura non si applica:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad **un interesse di carattere personale del segnalante** che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle **segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale**, nonché di **appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale**, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

# 8 Il Sistema di Whistleblowing

## 8.1 La struttura

**GESTIND SPA** ha attivato propri canali di segnalazione interni ed ha individuato il soggetto Gestore delle segnalazioni.

## 8.2 Il Gestore delle Segnalazioni

Il Gestore delle segnalazioni (anche Responsabile Interno del Sistema di Segnalazione) è il destinatario delle segnalazioni inviate utilizzando il canale interno di segnalazione (ossia attraverso gli strumenti messi a disposizione dalla società) e ha il compito di assicurare il corretto svolgimento del procedimento.
**GESTIND SPA** ha individuato l'Organismo di Vigilanza quale soggetto Gestore delle Segnalazioni e ha provveduto ad incaricare tale soggetto con apposita delibera dell'organo amministrativo.

**Tutti i membri del soggetto individuato quale gestore delle segnalazioni sono tenuti a garantire la riservatezza del segnalante e a gestire la segnalazione nel rispetto della normativa.**

## 8.3 Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate dalle seguenti persone:

- i lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i dipendenti e le collaborazioni temporanee, i fornitori e i convenzionati con cui la Società ha stabilito rapporti commerciali;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- i rappresentanti dei soci 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.

Come precisato in forma più esaustiva nei paragrafi seguenti, **GESTIND SPA** riconosce le tutele previste al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina del Decreto; a tal fine si impegna a adottare le seguenti misure:

- obbligo di riservatezza della identità del segnalante;
- divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante;
- la limitazione della responsabilità del segnalante per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

La tutela delle persone segnalanti si applica nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico di cui sopra è in corso;
- ovvero quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato o è già terminato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

I Segnalanti possono essere assistiti (qualora necessario) nel processo di gestione della segnalazione da una figura terza (cosiddetto facilitatore) che può operare all'interno e/o all'esterno del contesto lavorativo.

A queto proposito, si ricorda che le misure di protezione e di tutela si applicano non solo al soggetto segnalante, ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante.

## 8.4 Oggetto della segnalazione

La Società, come già precisato nel paragrafo relativo all'Ambito di applicazione, si è dotata di un sistema interno per la segnalazione di atti o fatti che rappresentano:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali come indicati al paragrafo "Definizioni";
- comportamenti in violazione, in linea generale, di disposizioni normative e regolamentari;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, o violazioni del MOG 231 o del Codice Etico o del Codice di Condotta adottati dalla società.

## 8.5 Contenuto della segnalazione

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, e pertanto:

- deve essere effettuata "in buona fede", anche con riferimento al requisito necessario della veridicità dei fatti o situazioni segnalati;
- non deve prestarsi ad usi strumentali anche volti a far acquisire vantaggi di qualsiasi tipo al segnalante;
- non deve riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorra fare riferimento alla disciplina di competenza.

Il segnalante ("whistleblower") deve fornire gli elementi utili a fare in modo che i soggetti, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Al fine di consentire di curare le dovute verifiche, il segnalante precisa nella segnalazione – in via più circostanziata possibile – le informazioni sulla violazione, come definite dalla presente Procedura, a sua conoscenza.

La segnalazione deve contenere in modo inequivocabile e chiaro:

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- precisa e completa descrizione del fatto oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- eventuali documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- eventuale indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione non garantisce effetti scriminanti per il segnalante nel caso in cui questi abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita o comunque dei comportamenti segnalati, ferma restando la possibilità di valutare ad ogni utile effetto la circostanza della spontanea segnalazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. "voci di corridoio").

## 8.6 Tipologie di segnalazione

Le tipologie di segnalazione sono essenzialmente due:

- **Interna:** prevede l'utilizzo dei canali messi a disposizione della società (cfr il paragrafo 9.1)

- **Esterna:** prevede l'utilizzo delle altre forme indicate dalle disposizioni legislative e comunque diversi da quanto previsto per le segnalazioni interne.

# 9 La segnalazione interna

## 9.1 I canali di segnalazione interni

Le segnalazioni interne devono essere effettuate attraverso uno dei seguenti canali alternativi e possono essere rese anche in forma anonima:

- **in forma scritta tramite accesso alla piattaforma digitale** raggiungibile al seguente link **https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/gestind/59657**
  La piattaforma prevede al primo accesso la registrazione dei dati del segnalante (casella di posta e password). Terminata la registrazione è possibile procedere (seguendo le istruzioni) all'inserimento, registrazione e trasmissione della segnalazione. Dopo il primo accesso, con le credenziali utilizzate per la registrazione accedendo al menù selezioni si può selezionare la segnalazione, monitorare lo stato di avanzamento o comunicare direttamente con il Gestore in caso di richieste di approfondimento o di incontro diretto.
  **NB: Si precisa che è responsabilità del segnalante conservare le credenziali di accesso (altrimenti non sarà più possibile accedere alla propria segnalazione e seguire il caso) e per evitare che terzi non autorizzati ne vengano in possesso.**
- **in forma scritta tramite posta ordinaria**, avvalendosi eventualmente del modello di segnalazione (Allegato 1) messo a disposizione, ed inviando una lettera alla c.a. Presidente dell'OdV di GESTIND SPA, al seguente indirizzo: COMMER TGS S.p.A. – Ufficio Amministrativo – Via Cavalieri di Vittorio Veneto, 4 -27038 ROBBIO (PV);
  In questo caso si suggerisce di indicare sulla busta "riservata personale" e di inserire all'interno di questa due ulteriori buste: una contenente l'oggetto della segnalazione e l'altra contenente i dati identificativi del segnalante e copia del documento di identità.
- **in forma orale tramite accesso alla piattaforma digitale** raggiungibile al seguente link **https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/gestind/59657**, selezionando apposita voce "Segnalazione vocale", con registrazione di un messaggio audio.
- **mediante incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni** che può essere richiesto verbalmente, o tramite piattaforma o tramite posta ordinaria. Sarà cura, quindi, del Gestore delle segnalazioni fissare l'incontro entro un termine ragionevole. Della segnalazione presentata in forma orale è redatto processo verbale, sottoscritto dal segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione, espressamente identificata come segnalazione Whistleblowing o desumibile come tale, venga presentata ad un soggetto diverso rispetto al Gestore delle segnalazioni sopra individuato dovrà essere trasmessa, **entro sette giorni dal suo ricevimento**, al Gestore delle segnalazioni tramite uno dei canali alternativi sopra individuati, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Con riguardo, poi, alle segnalazioni in cui la persona segnalata risulti essere uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza oppure si ritenga possa sussistere un'ipotesi di conflitto di interessi con uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza (ad esempio se un membro dell'Organismo di Vigilanza sia il segnalante ovvero se sia una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione), la segnalazione:

- se riguarda o coinvolge uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, deve essere trasmessa come "Riservata Personale" alla c.a. Amministratore Delegato GESTIND S.p.A., in forma scritta tramite posta ordinaria all'indirizzo TOSCANA GOMMA SPA – Via Cavalieri di Vittorio Veneto, 4, 27038 Robbio (PV) sempre secondo le modalità della doppia busta sopra indicate.

In caso di assenza prolungata (superiore ai 7 giorni) di uno dei componenti del Comitato Whistleblowing, tale da impedirgli di accedere alle segnalazioni e di partecipare alla relativa gestione, le attività di gestione saranno svolte dagli altri componenti del Comitato, nel rispetto delle disposizioni della Procedura adottata e della normativa vigente in materia di Whistleblowing.

## 9.2 Destinatario delle segnalazioni

Il destinatario delle segnalazioni, come indicato nei precedenti paragrafi è il Gestore delle segnalazioni, in linea con il principio di proporzionalità, può direttamente gestire le fasi di ricezione, esame e valutazione della segnalazione ed opera con l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da ogni tipo di condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

Al Gestore delle segnalazioni competono le fasi di:

- Registrazione;
- Valutazione preliminare;
- Istruttoria;
- Trasmissione.

Tutte le fasi saranno svolte dai membri del soggetto incaricato come gestore delle segnalazioni, fatti salvi eventuali casi di conflitti di interesse come sopra specificato.

## 9.3 Registrazione

A seguito della ricezione della segnalazione, il destinatario provvede, qualora non fosse già stato effettuato in automatico dalla piattaforma digitale adottata:

- alla **registrazione** su registro riservato alle segnalazioni whistleblowing, attribuendo un codice univoco progressivo, annotando la data e l'ora di ricezione;
- alla **corretta identificazione del segnalante** acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione della segnalazione, se strettamente necessario ai fini della gestione della segnalazione, e ove non già precisato nella segnalazione;
- alla **separazione dei dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione**, attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere gestita in forma anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante, ove consentito;
- all'adozione di ogni opportuna **misura di sicurezza** per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante nonché alla conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo segreto, nel caso in cui non fosse pervenuta tramite piattaforma digitale;
- a rilasciare al segnalante **avviso di ricevimento della segnalazione** entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione.

## 9.4 Valutazione Preliminare

Tutte le segnalazioni sono gestite dalla Società con la massima attenzione. Nel caso in cui un Dipendente ritenga che la propria segnalazione non sia stata seriamente considerata, potrà rivolgersi al Gestore delle Segnalazioni, chiedendo un riscontro in merito alla propria segnalazione.

Il corretto e tempestivo esercizio del dovere civico di effettuare una legittima segnalazione sarà positivamente valutato ad ogni utile effetto.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione è affidata al Gestore delle Segnalazioni ed ai soggetti ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna - autorizzati al trattamento dei dati personali e con un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, chiamati ad agire nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza ed effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati. Tuttavia, non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti.

Il **Gestore delle Segnalazioni** effettua una valutazione preliminare sui contenuti della segnalazione ricevuta al fine di:

- appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato;
- verificare se la segnalazione rientri tra quelle disciplinate dalla presente Procedura;
- verificare la presenza di concorrenti interessi personali del segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo;
- ove necessario, svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione gli opportuni chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante;
- identificare i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti;
- procedere alla sua classificazione secondo le seguenti categorie:
  - segnalazioni contenenti informazioni circostanziate e rilevanti che necessitano di approfondimenti;
  - segnalazioni non attendibili e da archiviare (vale a dire segnalazioni prive di indicazioni sufficienti/rilevanti tali da consentire di procedere con ulteriori approfondimenti);
  - segnalazioni in "mala fede" da inoltrare alle Funzioni competenti per la definizione di eventuali azioni da intraprendere nei confronti del segnalante. Si precisa che per segna-lazione in "mala fede" si intende qualsiasi segnalazione manifestamente falsa e priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio ad uno o più dipendenti della Società;
  - segnalazioni da trasmettere agli Organi competenti (ad esempio all'Organismo di Vigilanza 231 nel caso di segnalazioni di reati previsti dal Modello 231), senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare.

Qualora la segnalazione venga classificata come "segnalazione da approfondire", il Gestore delle Segnalazioni:

- identifica le Funzioni competenti, definite in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e le conseguenti relative decisioni, decisioni nel rispetto della riservatezza del segnalante;
- valuta le ulteriori opportune azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno delle segnalazioni (es. richiedere approfondimenti gestionali, procedere con l'archiviazione in caso di successivo riscontro di infondatezza, etc.) o richiedere, quando ne sia il caso, l'intervento di Autorità esterne preposte alle indagini e accertamenti che non possano essere svolti in ambito aziendale.

La segnalazione può essere dichiarata inammissibile per:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;

- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione, quali la denominazione e i recapiti del whistleblower, i fatti oggetto di segnalazione, le ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati.

Qualora ricorrano alcune delle precedenti ipotesi (in particolare le ultime due), il **Gestore delle Segnalazioni** può formulare richieste di integrazioni e chiarimenti.

Nel caso in cui, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione sia ritenuta inammissibile o, comunque, manifestamente infondata, si procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante (quale riscontro alla segnalazione) e all'organo amministrativo.

## 9.5 Istruttoria

Ove necessario, e sempre che la segnalazione sia ritenuta ammissibile, viene avviata l'attività istruttoria nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza.

Nel corso delle verifiche, **Gestore delle Segnalazioni** può chiedere il supporto delle funzioni aziendali e/o organi di controllo interno dell'Ente, di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di Autorità pubbliche, o, ancora, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.

Le strutture di **GESTIND SPA** interessate dall'attività di verifica garantiscono la massima e tempestiva collaborazione.

La metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata, di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla violazione e le circostanze esistenti.

In nessun caso sono consentite verifiche lesive della dignità e della riservatezza del dipendente e/o verifiche arbitrarie, non imparziali o inique, tali da screditare il dipendente ovvero da comprometterne il decoro davanti ai colleghi.

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, si procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante (quale riscontro alla segnalazione) al Consiglio di Amministrazione.

La fase istruttoria deve concludersi entro **3 (tre) mesi** decorrenti dalla data di avvio della fase medesima.

## 9.6 Trasmissione

Nel caso in cui, all'esito della istruttoria di cui al precedente articolo, la segnalazione risulti fondata il **Gestore delle Segnalazioni** - fermo il rispetto della riservatezza sull'identità del segnalante, il Gestore informerà l'organo amministrativo che provvederà alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'oggetto della segnalazione, a:

- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- adottare i provvedimenti opportuni, sollecitando l'eventuale azione disciplinare;
- decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della Società.

La trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti deve avvenire **entro 3 (tre) mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, **entro 3 (tre) mesi** dalla scadenza del termine di **7 (sette) giorni** dalla presentazione della segnalazione.

Entro lo stesso termine di cui al precedente periodo, il Gestore delle Segnalazioni invia al segnalante apposita comunicazione di riscontro.

Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta.

L'identità del segnalante non può essere rivelata, salvo i casi previsti dall'art. 12 D. Lgs. 24/2023, per la quale viene richiesto all'uopo espresso consenso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare scaturito all'esito dell'istruttoria, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, ancorché conseguenti ad essa. Qualora la segnalazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità raccolto dal Gestore delle Segnalazioni. In tale ipotesi, è onere del Gestore della segnalazione comunicare al segnalante, le ragioni per cui la rivelazione della sua identità è ritenuta indispensabile nei termini di cui sopra.

## 9.7 Riscontro al segnalante

E' prevista la necessità di fornire un riscontro alla persona segnalante.

Si precisa che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del d.lgs. 24/2023, per "riscontro" si intende *la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione*; ai sensi del medesimo articolo, co. 1, lett. n), per "seguito" si intende *l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate*. Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

# 10 Segnalazione esterna

L'accesso al canale di segnalazione esterna è consentito[1] solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione:

- il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma non abbia funzionato correttamente, nel senso che la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;

[1] [1] Cfr A.N.AC. - Schema di Linee Guida whistleblowing - "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*" - 01.06.2023.

- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:
  - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che A.N.A.C. sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;
  - questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante).
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

Ai sensi dell'art. 7 del Decreto, la gestione del canale di segnalazione esterna **è affidata integralmente ad A.N.A.C.** che garantisce, anche tramite il ricorso a crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, nonché della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne **sono disciplinate dalle Linee Guida A.N.AC. recanti *"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne",*** reperibili sul sito dell'Autorità *www.anticorruzione.it* e alle quali si rinvia per ogni dettaglio.

## 10.1 Modalità operative

Sul portale dell'ANAC è in funzione la piattaforma di whistleblowing
**(https://whistleblowing.anticorruzione.it).**

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole laddove sia lo stesso segnalante a farne richiesta.
Se la segnalazione esterna viene presentata a soggetto diverso da A.N.A.C., questa è trasmessa a quest'ultima entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento dandone contestualmente notizia al segnalante.
Laddove pervengano segnalazioni che evidenziano illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e, in genere, ogni altro illecito previsto dall'art. 2 del Decreto ma estraneo alle competenze dell'A.N.A.C., si procederà al loro esame per le valutazioni da assumere circa le ulteriori iniziative d'ufficio, quindi all'archiviazione per incompetenza dell'Autorità accompagnata dalla trasmissione della segnalazione ai competenti organi dell'A.G.O. e/o della Corte dei Conti e/o di altri organismi e amministrazioni di controllo (Dipartimento Funzione Pubblica, Ispettorato del lavoro, Autorità amministrative indipendenti, ecc.) secondo i criteri e le modalità stabilite nelle Linee Guida A.N.A.C.

# 11 Divulgazione pubblica

Il Decreto prevede un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite

la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La divulgazione pubblica delle violazioni può essere effettuata al ricorrere di precise condizioni previste per legge.

Di seguito sono indicate le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica:

- ad una segnalazione interna a cui l'ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

La normativa di cui al D.Lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella Denuncia all'Autorità giudiziaria di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

# 12 Tutela del segnalante

Nei confronti della persona che effettui una segnalazione ai sensi della disciplina non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti anche sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono, a titolo esemplificativo, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili o comunque peggiorative rispetto a quelle in cui si trovava il segnalante al momento della segnalazione. Il mancato rispetto di questi principi, a qualsiasi livello gerarchico, costituisce una grave infrazione.

## 12.1 Riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse dal Gestore delle segnalazioni all'uopo autorizzato a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e del Codice in materia di protezione dei dati personali.

**GESTIND SPA** tutela l'identità delle **persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione** fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

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

Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono l'obbligo di comunicare a specifiche Autorità procedenti (es., indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.) l'identità del

segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, così come il contenuto della segnalazione o la relativa documentazione.

## 12.2 Divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione.

Le fattispecie ritorsive vietate includono:

- 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;
- note di merito o referenze negative;
- l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito;
- l'inserimento nelle liste nere sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto per beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, del Decreto si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, del Decreto se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del Decreto, una segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Quanto previsto si applica anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

## 12.3 Limitazione di responsabilità

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 Decreto[2], 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

[2] Art. 1, comma 3, del Decreto. "Resta ferma *l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali*

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 è stata effettuata ai sensi dell'art. 16 del Decreto** e, dunque, relativamente alla segnalazione effettuata attraverso il canale interno sopra descritto, a quanto previsto dalla presente Procedura.

Quando ricorrono le ipotesi di cui al comma 1, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

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

**In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.**

Restano ferme le ulteriori previsioni di cui all'art. 20 del Decreto, per i casi di segnalazione esterna, denuncia e divulgazione pubblica.

## 12.4 Condizioni per le misure di protezione

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere (i.e. deve ragionevolmente credere) che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1, del Decreto;
- la segnalazione è stata effettuata in conformità alle norme di legge e a quanto previsto dalla presente Procedura.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'art. 20, del Decreto **quando è accertata**, anche con sentenza di primo grado, **la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia** o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, **nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al Capo III del Decreto non sono garantite e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.**

Restano ferme le ulteriori previsioni di cui all'art. 16 del Decreto, per i casi di segnalazione esterna, denuncia e divulgazione pubblica.

# 13 Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n.51.

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da **GESTIND SPA** in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n.51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n.51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

# 14 Conservazione della documentazione inerente le segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate, così come previsto dalla norma di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 24/2023, 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Se per la segnalazione è stata utilizzata una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione è stata utilizzata una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del Gestore delle Segnalazioni. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore delle Segnalazioni, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la per-sona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il Gestore delle Segnalazioni e i soggetti ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna avranno cura di garantire:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie e conclusive;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica in appositi archivi cartacei/informatici, protetti da adeguate misure di sicurezza, secondo le modalità e per i tempi di cui anche all'art. 32 del Regolamento (UE) 2016/679 (cd. "G.D.P.R.").

# 15 Entrata in vigore

La presente procedura entra in vigore in data 17/12/2023 e sostituisce il precedente regolamento adottato in materia