

## PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

Aggiornata al 6 dicembre 2023

### Definizioni

**Whistleblowing:** comunicare informazioni su presunti illeciti a individui o enti ritenuti in grado di agire.

**Illecito:** atto o omissione illecita, abusiva o pericolosa.

**Whistleblower:** qualsiasi persona che segnala o rivela sospetti illeciti con la ragionevole convinzione che le informazioni riportate siano vere al momento della segnalazione.

**Segnalazione interna:** segnalazione effettuata all'interno di un'organizzazione pubblica o privata (es. all'interno del luogo di lavoro).

**Segnalazione esterna:** segnalazione o denuncia presentata a un'autorità competente.

**Divulgazione pubblica:** rendere note al pubblico informazioni su possibili violazioni pubblicandole, ad esempio, su piattaforme online o sui social media - o segnalandole a soggetti interessati quali i media, organizzazioni della società civile, associazioni giuridiche, sindacati o organizzazioni imprenditoriali/professionali.

**Ritorsione:** qualsiasi azione o omissione minacciata, raccomandata o effettiva, diretta o indiretta, che causi o possa causare danno, e sia collegata o derivante da una segnalazione protetta.

**Persona segnalata:** persona fisica o giuridica a cui si fa riferimento nella segnalazione o nella denuncia del whistleblower come persona responsabile del presunto illecito o comportamento dannoso o associata a tale persona.

**Dipendenti:** amministratori, funzionari, impiegati, lavoratori temporanei e volontari.

**Rappresentanti dei lavoratori:** persone riconosciute come tali ai sensi del diritto o della prassi nazionale, siano essi rappresentanti sindacali o eletti (ad es. comitati aziendali)

**Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023:** Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

### 1. Introduzione

La legge 190/2012 ha introdotto un istituto di origine anglosassone il Whistleblowing che sta ad indicare il

dipendente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (art. 54 bis del d.lgs. 165/2001).

L'articolo 1 della legge 179/2017 ha modificato l'istituto della segnalazione da parte del dipendente pubblico e dei soggetti equiparati ("... il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica"). Inoltre ha introdotto, con l'art. 2, la figura del segnalante anche nel settore privato.

Il 10 marzo 2023 è stato pubblicato il decreto legislativo n. 24 che modifica l'istituto in attuazione della direttiva UE 2019/1937.

Le norme che seguono spiegano i soggetti e le modalità in cui è possibile fare una segnalazione di illecito.

## **2. Destinatario della procedura - chi è il segnalante.**

La segnalazione può essere presentata dalle seguenti categorie di persone il cui rapporto con l'organizzazione è attuale o è terminato:

- lavoratori (a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o temporanei), compresi i funzionari pubblici
- lavoratori autonomi
- soci e persone appartenenti all'organo di amministrazione, direzione o vigilanza
- volontari e stagisti retribuiti e non retribuiti
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori
- persone che hanno acquisito informazioni durante il processo di assunzione o altre trattative
- precontrattuali, come candidati o offerenti.

## **3. Scopo e finalità della procedura**

Lo scopo della presente procedura è di illustrare le modalità per effettuare una segnalazione di illecito o irregolarità avvenuta nell'ambito di attività di GEA srl.

In particolare, si intende fornire le indicazioni per individuare e definire l'oggetto della segnalazione, il suo contenuto minimo, i destinatari e le forme di tutela del segnalante.

## **3. Oggetto della segnalazione**

La segnalazione può avere ad oggetto azioni, omissioni, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse e dell'integrità di GEA srl.

La segnalazione non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate che siano.

L'illecito deve riguardare condotte riconducibili a reati previsti dagli artt. 24 e seguenti del d.lgs. 231/2001.

Quindi a condotte riconducibili a:

- corruzione in tutte le sue forme (compresa la corruzione e il riciclaggio di denaro)
- pericoli per la salute pubblica e la sicurezza sul lavoro
- pericoli per l'ambiente
- violazione dei diritti umani
- sfruttamento o abuso minorile
- molestie sessuali, bullismo e discriminazione
- evasione fiscale, violazioni della concorrenza o del mercato commerciale
- uso non autorizzato di fondi, beni o risorse
- conflitti di interesse
- false dichiarazioni contabili
- ritorsioni contro whistleblower o altri
- qualsiasi altra violazione del codice di condotta o del codice etico dell'organizzazione
- occultamento di atti illeciti e i tentativi di occultarli, compreso l'intralcio al diritto alla segnalazione.

#### **4. Contenuto della segnalazione**

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, come previsto nel modello per la segnalazione di condotte illecite, la segnalazione deve:

- descrivere il fatto (condotta ed evento);
- indicare l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, e, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- indicare eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;

- fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

La segnalazione deve essere datata e firmata dal segnalante.

Le segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione solo se il loro contenuto sarà adeguatamente dettagliato e circoscritto.

La segnalazione va prodotta sull'apposito modello per la segnalazione di condotte illecite, allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale. Può essere fatta anche in forma libera stando attenti a specificare gli elementi sopra descritti affinché possa raggiungere efficacemente l'obiettivo finale.

## **5. Destinatari della segnalazione e modalità di invio**

La segnalazione deve essere indirizzata al Gestore delle segnalazioni, utilizzando l'apposito modello. Il modello per la segnalazione di condotte illecite è disponibile sul sito web aziendale.

Il Gestore delle segnalazioni provvederà alla protocollazione delle segnalazioni in arrivo e alla tenuta del relativo registro.

Il Gestore delle segnalazioni è responsabile della tenuta del registro e della custodia e archiviazione delle segnalazioni al fine di tutelare la riservatezza del segnalante.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica del Gestore delle segnalazioni: [WHISTLEBLOWING@geaecologia.it](mailto:WHISTLEBLOWING@geaecologia.it);
- b) a mezzo del servizio postale al Gestore delle segnalazioni presso l'indirizzo dell'ente; per garantire la riservatezza, la segnalazione va inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore delle segnalazioni; il plico postale sarà consegnato in condizioni integre direttamente al Gestore delle segnalazioni entro 5 giorni dal ricevimento;
- c) verbalmente, previa richiesta di incontro da inviare al suo indirizzo di posta elettronica, mediante dichiarazione rilasciata all'Gestore delle segnalazioni e da questi riportata a verbale.

## **6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione**

Il Gestore delle segnalazioni verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che riterrà opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali

altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti e, all'occorrenza, degli organi di controllo interni ed esterni all'Azienda, quali il Collegio sindacale, la Guardia di Finanza, la Direzione Provinciale del lavoro, il Comando dei Vigili Urbani, l'Agenzia delle Entrate. In ogni caso dovrà essere sempre garantita la riservatezza del nome del segnalante.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il Gestore delle segnalazioni provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a) Presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) Comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- c) Comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

## **7. La segnalazione esterna**

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo 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 dal decreto legislativo;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **8. Il soggetto destinatario della segnalazione esterna**

La segnalazione esterna deve essere inoltrata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che ha attivato un canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

## 9. La divulgazione pubblica

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto legislativo 24/2023 se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

## 10. Forme di tutela del segnalante. Sistema sanzionatorio.

GEA srl garantisce il diritto alla riservatezza del segnalante e l'esclusione di ogni tipo di discriminazione diretta o indiretta.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

Il diritto di segnalazione di atti illeciti non esclude la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Ad integrazione del sistema disciplinare adottato dall'azienda, è stabilita la sanzione fino al licenziamento nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.