



Whistleblowing Policy

Procedura Whistleblowing

(Art. 2-bis Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231)

1. PREMESSA

Il *whistleblowing* è l'istituto che tutela il dipendente o il collaboratore, compresi i soggetti terzi legati alla Società, che segnala, nell'ambito del suo contesto lavorativo¹, condotte illecite o situazione di rischio tali poter arrecare danni, all'interesse o all'integrità dell'ente privato, ovvero della Società.

Il whistleblowing ha trovato nel nostro ordinamento la sua prima regolamentazione con la 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*”, con la quale il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del Decreto Legislativo 8 giugno 2011 n. 231.

Il 15 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (indicato anche come la “**Normativa Whistleblowing**”) rubricato “*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*”, che ha introdotto una compiuta regolamentazione della materia, prevedendo una disciplina comune per gli enti pubblici e per quelli privati.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha quindi reso necessaria l'adozione della del presente regolamento interno che, adottato dal Consiglio di Amministrazione di G.M. Leather SpA (la “**Società**” o “**GM**”) con delibera del 7 dicembre 2023², costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il “**Modello Organizzativo**”).

La presente policy, previo recepimento da parte dei rispettivi organi amministrativi, costituisce parte integrante e sostanziale anche dei Modelli Organizzativi adottati dalle Società controllate Genesi Srl e Snam di Marcigaglia Antonio & C. Srl (le “**Società Controllate**”), ovvero delle Società del Gruppo GM (il “**Gruppo**”).

¹ Il “*contesto lavorativo*” è definito come l'insieme delle “*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 o di denuncia all'autorità giudiziaria*” (Articolo 2, comma 1, Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24).

² La presente policy è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società come Allegato “F” al Modello Organizzativo

La presente procedura trova, quindi, applicazione nei confronti di GM e, previo suo recepimento e adozione da parte dei rispettivi Organi amministrativi, di tutte le Società Controllate e/o del Gruppo.

2. OBIETTIVI

2.1 La presente procedura si propone di disciplinare il processo di segnalazione delle violazioni in conformità a quanto stabilito dalla Normativa Whistleblowing e, quindi, di:

- (i) Fornire tutte le indicazioni necessarie per consentire ai soggetti interessati di segnalare, anche in forma anonima le violazioni disciplinate dalla Normativa Whistleblowing, nei limiti applicabili alla Società, nonché ogni condotta illecita rilevante ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (le “**Violazioni**”);
- (ii) Individuare e disciplinare i canali e le procedure di segnalazione interna (il “**Canale di Segnalazione Interno**”);
- (iii) Individuare la persona incaricata o l’ufficio incaricato della gestione del Canale di Segnalazione Interno, ovvero depurata a ricevere le segnalazioni interne (il “**Ricevente**”);
- (iv) Individuare e disciplinare le attività della persona o dell’ufficio incaricato della gestione del Canale di Segnalazione Interno, definendo le tempistiche e le modalità di gestione delle segnalazioni per la verifica di quanto segnalato;
- (v) Predisporre un adeguato sistema disciplinare ad integrazione del Codice Disciplinare adottato dalla Società nell’ambito del MOG,

il tutto in conformità e nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, secondo le linee guida adottata dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“**ANAC**”) con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

2.2 In aggiunta a quanto previsto al precedente Paragrafo 2.1, la presente procedura intende altresì:

- (i) Fornire indicazioni su chi possa effettuare le segnalazioni;
- (ii) Indicare cosa può formare oggetto di segnalazione nell’ambito della Normativa Whistleblowing;
- (iii) Indicare quali sono le misure poste a tutela del segnalante dalla Normativa Whistleblowing;
- (iv) Precisare qual è la responsabilità del segnalante e quali sono i diritti del segnalato;

- (v) Indicare quali sono i presupposti che consentono il ricorso al canale di segnalazione esterno e alla divulgazione pubblica.

2.3 La presente policy non modifica i flussi informativi periodici dell'Organismo di Vigilanza, così come disciplinati nei Modelli Organizzativi adottati dalla Società e dalle Società Controllate.

3. LE PERSONE SEGNALANTI, OVVERO I SOGGETTI CHE POSSONO SEGNALARE UNA VIOLAZIONE

3.1 Secondo il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 23, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni (i “**Segnalanti**” o il “**Segnalante**”) e rispetto ai quali operano le tutele approntate dalla Normativa Whistleblowing sono:

- Gli azionisti, i componenti degli organi di amministrazione, direzione e vigilanza della Società;
- Il personale della Società, a qualunque livello inquadrato;
- I lavoratori autonomi ed i titolari di un rapporto di collaborazione che operano per la Società;
- I liberi professionisti ed i consulenti che operano per la Società;
- I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per la Società.

3.2 La tutela a favore dei Segnalanti opera anche quando:

- il rapporto giuridico non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o, più in generale, nella fase precontrattuale;
- durante il periodo di prova
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro e, più in generale, del rapporto giuridico che legava il Segnalante all'Ente, qualora le informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

3.3 Le tutele previste a favore del Segnalante si applicano anche ai soggetti individuati nell'Articolo 3, comma 5, Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, ovvero ai seguenti soggetti:

- a) Facilitatori, ovvero a coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo e nella fase di segnalazione;

- b) Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile (“**Persona Denunciante**”) o che ha effettuato una divulgazione pubblica (“**Persona Divulgante**”) e che hanno con questa persona uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.
- c) Colleghi di lavoro del Segnalante o della Persona Denunciante o della Persona Divulgante, che lavorano nello stesso contesto lavorativo e che hanno con questa della persona un rapporto abituale e corrente;
- d) Enti di proprietà del Segnalante o della Persona Denunciante o della Persona Divulgante o per i quali dette persone lavorano, nonché gli Enti che lavorano nel medesimo contesto lavorativo di queste persone.

4. IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

4.1 I Soggetti individuati al precedente Paragrafo 3, nell’ambito delle tutele apprestate dalla Normativa Whistleblowing ed avuto riguardo al fatto che la Società e le Società Controllate sono “*soggetti del settore privato*”, possono segnalare:

- (i) Condotte illecite ed illeciti accaduti nel contesto aziendale rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2021, n. 231 o violazioni del Modello Organizzativo;
- (ii) Illeciti, sempre accaduti nel contesto aziendale, che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nell’allegato al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, relativi ai seguenti settori: **(a)** appalti pubblici, **(b)** servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, **(c)** sicurezza e conformità del prodotti, **(d)** sicurezza dei trasporti, **(e)** tutela dell’ambiente, **(f)** radioprotezione e sicurezza nucleare, **(g)** sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, **(h)** salute pubblica, **(i)** protezione dei consumatori, **(l)** tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- (iii) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (Articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea);
- (iv) Atti o omissioni riguardanti la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell’Unione Europea in materia di **(a)** concorrenza, **(b)** aiuti di Stato e **(c)** imposte sulle società;

- (v) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea di cui ai precedenti punti (ii), (iii) e (iv).

4.2 Non sono ammesse segnalazione di contenuto diverso e, in particolare, non sono ammesse, ovvero non rientrano nell'ambito di applicazione della Normativa Whistleblowing e della presente policy:

- a) Contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale, che attengono ai rapporti di lavoro individuale o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate, colleghi o collaboratori;
- b) Segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali.

5. I DIVERSI CANALI DI SEGNALAZIONE

5.1 Le Violazioni, alle condizioni definite nel Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, possono essere segnalate attraverso tre distinti canali di segnalazione:

- 1) Il Canale di Segnalazione Interno;
- 2) Il Canale di Segnalazione Esterno, attivato dall'ANAC;
- 3) La divulgazione pubblica.

5.2 I Segnalanti possono effettuare una Segnalazione attraverso il canale di segnalazione esterna o attraverso la *divulgazione pubblica* ricorrendo i presupposti (anche uno solo di essi) indicati ai punti 13) e 14) della presente procedura, secondo quanto rispettivamente disposto dagli Articoli 6 e 15 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

6. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

6.1 In adempimento di quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 la Società e le Società Collegate hanno adottato un Canale di Segnalazione Interno, affidando la gestione dello stesso all'Organismo di Vigilanza di GM.

6.2 Le Segnalazioni Interne possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale.

Le Segnalazioni in forma scritta possono essere effettuate:

- a) Tramite posta ordinaria al seguente indirizzo: G.M. Leather SpA, Organismo di Vigilanza, Segnalazioni Whistleblowing, Via Olimpica n. 11, 36071 Arzignano (VI).

Il Segnalante potrà effettuare la segnalazione nei modi ordinari o con il “*sistema delle tre buste*” secondo le linee guida ANAC, **(i)** in una delle quali andranno inseriti i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del suo documento di identità e **(ii)** in un’altra delle quali andrà inserita la segnalazione, mentre **(iii)** nella terza busta, recante l’indicazione e l’indirizzo del destinatario, andranno inserite le altre due buste.

Attraverso la piattaforma informatica whistleblowing, accedendo alla sezione whistleblowing presente nella pagina governance del sito internet aziendale (<https://www.gmleatherspa.com/governance.html>), ovvero seguendo le istruzioni presenti sulla pagina governance del sito internet della Società.

Le Segnalazioni in forma orale possono essere effettuate, previa richiesta da parte del Segnalante inviata con uno dei canali previsti per le Segnalazioni in forma scritta.

6.3 Il Canale di Segnalazione Interno e le procedure di segnalazione interna garantiscono e tutelano:

- La Riservatezza del Segnalante, della persona coinvolta o segnalata o comunque menzionata nella Segnalazione, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione;
- La Riservatezza del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- L’esonero del Segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

6.4 I dati personali del Segnalante saranno trattati nel rispetto delle prescrizioni delle norme in materia di privacy, secondo l’Informativa Whistleblowing che verrà, di volta in volta, generata dalla piattaforma whistleblowing o consegnata al destinatario dal soggetto che, a norma della presente policy, riceve la Segnalazione.

6.5 Si segnala che la posta ordinaria e la piattaforma whistleblowing consentono al segnalante di effettuare delle segnalazioni anche in forma anonima, senza che il Segnalante debba rivelare la propria identità e senza che il destinatario della Segnalazione la possa scoprire. Le Segnalazioni anonime verranno gestite a condizione che siano sufficientemente circostanziate e tali da consentire i conseguenti accertamenti.

6.6 La corrispondenza indirizzata all’*Organismo di Vigilanza, Segnalazioni Whistleblowing* deve essere consegnata senza ritardo, e comunque entro e non oltre

tre giorni lavorativi dalla data della sua ricezione, all'Organismo di Vigilanza della Società o delle Società Controllate, ovvero al gestore del Canale di Segnalazione Interno della Società o delle Società Controllate.

6.7 E' fatto divieto a chiunque, fatta ovviamente eccezione per l'Organismo di Vigilanza della Società quale gestore del Canale di Segnalazione Interno, ovvero per il gestore del Canale di Segnalazione Interno della Società e delle Società Controllate, di aprire la corrispondenza indirizzata all'*Organismo di Vigilanza, Segnalazioni Whistleblowing*, ovvero di aprire la corrispondenza o di prendere visione della corrispondenza indirizzata al gestore del Canale di Segnalazione Interno delle Società del Gruppo. La violazione del divieto costituisce un illecito disciplinare grave.

7. IL SOGGETTO INCARICATO DELLA GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

7.1 La gestione del Canale di Segnalazione Interno della Società e delle Società Controllate è affidata all'Organismo di Vigilanza della Società (il "**Ricevente**"), in quanto soggetto idoneo e adeguatamente formato per la ricezione e la gestione delle Segnalazioni.

7.2 Le Segnalazioni sono gestite dal Ricevente nel rispetto dei principi di riservatezza indicati all'Articolo 4 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 e fatti propri dalla Società e dalle Società Controllate con la presente policy.

7.3 Il Ricevente si asterrà dal dare seguito e gestire le Segnalazioni rispetto alle quali versi in o ravvisi una situazione di conflitto di interessi, in quanto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, soggetto segnalato o soggetto legato al segnalato da un rapporto di parentela o di altro tipo. Il Ricevente, entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, informerà il Segnalante di non poter dar seguito alla Segnalazione trovandosi o potendosi trovare in una situazione di conflitto di interesse, nonché della possibilità, ricorrendone i presupposti, di ricorrere al canale di segnalazione esterna.

7.4 La gestione da parte del Ricevente di una Segnalazione in una situazione in cui ravvisi o sia facilmente ravvisabile una situazione di conflitto di interessi costituisce illecito disciplinare, salve le altre sanzioni previste dalla legge.

8. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

8.1 Il Ricevente esamina e dà seguito a tutte le Segnalazioni (interne) ricevute adottando ogni iniziativa utile o necessaria al fine di accertare la fondatezza o meno delle stesse.

8.2 In ogni caso, il Ricevente annota la Segnalazione ricevuta in un apposito registro delle segnalazioni (il “**Registro delle Segnalazioni**”), da lui istituito in formato digitale o cartaceo ed accessibile soltanto dal Ricevente.

8.3 In caso di Segnalazioni effettuate con la piattaforma informatica, il sistema genera automaticamente un codice numerico associato a ciascuna segnalazione (il “**Ticket**”), che ha validità di conferma della ricezione della segnalazione stessa. Il segnalante che abbia scelto di utilizzare la piattaforma informatica può in ogni momento, mediante l’utilizzo del Ticket, verificare attraverso la piattaforma gli aggiornamenti sullo stato della segnalazione e/o integrarla con eventuali informazioni aggiuntive, anche scambiando dei messaggi con il Ricevente (anche in modalità anonima nel caso di utilizzo della piattaforma informatica in modalità anonima).

Il Segnalante che inizialmente avesse utilizzato la piattaforma informatica scegliendo di rimanere anonimo può, successivamente ed a sua discrezione, palesare la sua identità rivelandola nella chat messaggi.

8.4 Il Ricevente svolge inoltre le seguenti attività:

- b) Rilascia al Segnalante, quando la Segnalazione non è stata effettuata con la piattaforma informatica, l’avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- c) Mantiene le interlocuzioni con il Segnalante, potendo richiedere allo stesso, se necessario, integrazioni e chiarimenti;
- d) Dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- e) Fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

8.5 Il Ricevente esamina quindi i fatti segnalati e gli eventuali documenti a corredo della Segnalazione e, nel rispetto delle tempistiche di lavorazione delle Segnalazione di cui alla Normativa Whistleblowing e fatti propri dalla Società con la presente policy, può:

- Nel caso di Segnalazione inoltrata attraverso la piattaforma informatica whistleblowing, richiedere eventuali informazioni aggiuntive al Segnalante attraverso la chat messaggi;

- Contattare il Segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- Sentire gli eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- Svolgere ogni altra attività ritenuta utile od opportuna ai fini dell'accertamento della Segnalazione.

8.6 Nello svolgimento delle attività di accertamento, il Ricevente può coinvolgere altre funzioni della Società nel rispetto dei vincoli di riservatezza posti dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

8.7 Il Ricevente redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali coinvolte.

8.8 Al termine delle verifiche, il Ricevente predispone una relazione sulle attività svolte e, in caso di segnalazioni infondate, ne dà tempestiva comunicazione al Segnalante, procedendo alla contestuale archiviazione della segnalazione, con l'annotazione nel Registro delle Segnalazioni delle relative motivazioni.

8.9 **In caso di Segnalazioni manifestamente infondate**, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali o sulla Società, il Ricevente, d'intesa con la funzione aziendale coinvolta e con il Datore di Lavoro, attiva il procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, ovvero riferisce al Datore di Lavoro l'esito dell'attività di gestione della Segnalazione al fine dell'avvio del procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, adottando tutti i provvedimenti di volta in volta ritenuti utili, non esclusa, ricorrendone i presupposti, la denuncia all'Autorità giudiziaria competente.

8.10 Non sono previste sanzioni disciplinari per il Segnalante che in buona fede ha segnalato fatti od omissioni poi risultati, all'esito del seguito dato dal Ricevente alla Segnalazione, infondati.

8.11 **Nel caso di Segnalazioni risultate fondate** all'esito dell'attività di accertamento, il Ricevente, anche nella sua qualità di OdV³, valuterà le iniziative da intraprendere, che

³ La presente procedura è stata adottata secondo l'attuale assetto in materia di responsabilità amministrativa degli enti da parte della Società e delle Società Controllate, avendo tutte le Società del Gruppo optato per un Organismo di Vigilanza (l'"OdV") monocratico, con nomina a OdV dello stesso soggetto. Pertanto, nel caso in cui la Società o una delle Società del Gruppo dovesse dotarsi di un Organismo di Vigilanza collegiale o affidare a soggetti diversi l'incarico di OdV, il Ricevente, qualora la segnalazione abbia rilievo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o integri una violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico, ne darà immediata comunicazione

possono comprendere, a seconda dei casi, **(i)** l'eventuale segnalazione o denuncia all'Autorità Giudiziaria fatti illeciti penali, civili, contabili e/o amministrativi e/o di violazioni della normativa europea e/o nazionale nei settori indicati in premessa, **(ii)** la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate o, comunque, **(iii)** ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello Organizzativo, delle procedure aziendali e/o delle prassi in vigore rispetto alle violazioni verificatesi. Il Ricevente, in ogni caso, riporterà nel Registro delle Segnalazioni l'esito del seguito dato alla Segnalazione e le eventuali iniziative adottate o suggerite nei confronti del segnalato.

8.12 Le Segnalazioni, la documentazione allegata alla Segnalazione o comunque acquisita nella fase di gestione della Segnalazione e ogni altro dato o informazione acquisita nell'attività di verifica svolta, sono accessibili solo al Ricevente e sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della Segnalazione.

8.13 Il Ricevente è, quindi, responsabile, in ogni fase del processo di gestione della Segnalazione, della custodia della documentazione fornita dal Segnalante o diversamente acquisita e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscono l'integrità e la completezza. In particolare, il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore. I dati verranno conservati solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre il tempo necessario per dare seguito alla segnalazione.

9. LA RISERVATEZZA DELLA PERSONA SEGNALANTE

9.1 Il Ricevente garantirà la riservatezza del Segnalante. Salvo il caso in cui la riservatezza non sia opponibile per legge, l'identità del Segnalante non può essere rivelata a nessuno senza il consenso scritto del Segnalante.

9.2 Il Ricevente deve, inoltre, garantire la massima discrezione in relazione alle informazioni ricevute ed ai fatti segnalati, nonché tutelare la riservatezza di ogni persona coinvolta o menzionata nella Segnalazione.

all'Organismo di Vigilanza della Società o della diversa Società del gruppo cui si riferisce la segnalazione.

9.3 La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

10. IL DIVIETO DI ATTI RITORSIVI

10.1 La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite e/o non conformi alle normative europee e/o nazionali rientranti nel perimetro della Normativa Whistleblowing e/o illeciti violazioni del Modello Organizzativo o fatti integranti uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

10.2 Per misure ritorsive e/o discriminatorie, s'intendono, a titolo esemplificativo, il licenziamento, la sospensione, le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi di mansione o di sede immotivati, le molestie sul luogo di lavoro, le note di merito negative, la coercizione, l'intimidazione e/o ogni altro tipo di mobbing collegato, direttamente e/o indirettamente, alla Segnalazione effettuata, come indicate dall'Articolo 17 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

10.3 Il Segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della denuncia effettuata può darne notizia al suo superiore gerarchico, al Datore di Lavoro o all'OdV, affinché ciascuno valuti, per quanto di sua competenza:

- La necessità o l'opportunità di ripristinare la situazione e/o di rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- La sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione.

10.4 Il Segnalante può anche darne notizia all'ANAC, che successivamente procede a darne informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di sua competenza.

10.5 Il segnalante può altresì ricevere le misure di sostegno di cui all'Articolo 18 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 dagli Enti del Terzo Settore.

11. LA RESPONSABILITA' DELLA PERSONA SEGNALANTE

11.1 Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e in linea con lo spirito della Normativa Whistleblowing (tutela dell'interesse e dell'integrità della Società) e della presente procedura.

11.2 Le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o la Società, ovvero un qualsiasi altro soggetto comunque interessato dalla Segnalazione non verranno prese in considerazione e saranno passibili di sanzioni disciplinari e/o di azioni avanti all'Autorità Giudiziaria.

12. DIRITTI DEL SEGNALATO

12.1 Durante l'attività di verifica e di accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di segnalazione, i soggetti oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti in questa attività, ma in nessun caso verrà avviato nei loro riguardi un procedimento sanzionatorio a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa.

12.2 Eventuali iniziative potrebbero essere assunte o verranno assunte soltanto a seguito di evidenze riscontrate e accertate all'esito della Segnalazione.

13. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

13.1 Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha istituito anche un canale di segnalazione esterno, che consente al segnalante di poter presentare la Segnalazione all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

13.2 La Segnalazione esterna può essere effettuata soltanto se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) Non è previsto, nell'ambito del contesto lavorativo del Segnalante, un canale di segnalazione interna o questo, anche se attivato, non è conforme alle prescrizioni del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24;
- b) Il Segnalante ha già effettuato la Segnalazione interna e questa non ha avuto alcun seguito;

- c) Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa potrebbe esporlo al rischio di ritorsione;
- d) Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

13.3 Le informazioni sul canale di segnalazione esterna e sulle modalità di presentazione delle Segnalazioni esterne sono reperibili nel sito istituzionale dell'ANAC.

14. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

14.1 Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 prevede anche la possibilità di effettuare una Segnalazione pubblica, per tale intendendosi l'attività con la quale il Segnalante mira a *“rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone”*.

14.2 Il Segnalante può beneficiare della protezione prevista dalla norma quando, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) Il 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 alla segnalazione;
- b) Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

15. IL SISTEMA DISCIPLINARE

15.1 La violazione delle prescrizioni e delle norme di comportamento contenute nella presente procedura è sanzionabile in conformità a quanto previsto nei Codici Disciplinari adottati dalla Società e dalle Società Controllate nell'ambito dei Modelli di

Organizzazione da ciascuna di esse adottati ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

15.2 Ai fini dell'applicazione del Codice Disciplinare della Società e di quelli delle Società Controllate costituiscono illecito disciplinare e sono sanzionabili le condotte indicate nell'Articolo 21 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, quali, a titolo esemplificativo, la violazione del divieto di ritorsioni sul Segnalante, la violazione dell'obbligo di dare seguito alle Segnalazioni e di non ostacolarle, la violazione degli obblighi di analisi e verifica delle Segnalazioni ricevute.

15.3 Costituisce illecito disciplinare sanzionabile anche la diffamazione o la calunnia quando il reato è commesso con la Segnalazione e la responsabilità penale del Segnalante è accertata con sentenza penale anche solo di primo grado.

16. DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE

16.1 Nel rispetto anche di quanto prescritto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 la presente procedura viene comunicata e diffusa al personale della Società e delle Società Collegate, nonché ad ogni altro soggetto terzo interessato al rispetto delle prescrizioni e delle norme di comportamento in essa contenuta.

12.2 La procedura viene diffusa all'interno della Società e delle Società Collegate con la sua affissione nei luoghi di lavoro e con la pubblicazione sul sito internet della Società.

12.3 La formazione del personale avviene tramite incontri o con modalità informatiche a cura dell'OdV.