

Modello organizzativo di gestione e controllo

ai sensi del D. Lgs. n. 231 - 8 giugno 2001

- **POLICY DI WHISTLEBLOWING – LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI**

Adottata dal Consiglio d'Amministrazione con delibera in data
04/05/2023

▪ Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "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" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2), ed è stata integrata la disposizione sull'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale (art. 3).

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul D. Lgs. 231/2001 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs n. 24/2023 (di seguito "Decreto") di "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".

Il Decreto si propone di raccogliere in un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela della persona segnalante tenendo conto delle previsioni legislative vigenti (es. art 54 bis del D. Lgs. 165/2001 e art. 6, comma 2 bis e ss. Del D. Lgs. 231/2001, art. 3 L. 179/2017) e di quelle da adottare per conformarsi alla Direttiva.

Le disposizioni di cui al Decreto avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023, e solo per le segnalazioni/denunce effettuate a partire da quella data.

Per le violazioni delle disposizioni del Decreto è prevista l'applicazione di sanzioni da Euro 10.000,00 sino ad Euro 50.000,00.

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza. Infatti la legge disciplina:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'introduzione di sanzioni 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;
- la possibilità per il segnalante o l'organizzazione sindacale di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- l'onere a carico del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad

altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

GOLLINUCCI SRL, nello spirito di dare concreta applicazione alla normativa in vigore, conferma che l'Organismo di Vigilanza è disponibile a ricevere le segnalazioni tramite l'invio di mail all'indirizzo **odv231@gollinucci.com**, e garantirà la massima riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

▪ **Destinatari**

La presente Policy Whistleblowing (di seguito "Policy") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse.

Le misure di protezione a tutela del segnalante trovano applicazione nei confronti non soltanto del segnalante, **lavoratore subordinato** di Gollinucci Srl, che abbia trasmesso segnalazioni di violazioni o illeciti, ma anche ai soggetti di cui all'art. 3 del Decreto quali:

- 1) lavoratori autonomi (compresi quelli indicati al capo I della L. 81/2017, ivi comprese le collaborazioni che si concretano "in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente"), titolari di rapporti di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del D.Lgs 81/2015), liberi professionisti e consulenti;
- 2) volontari e tirocinanti (retribuiti e non);
- 3) soci/azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;

le misure sono inoltre estese a:

- 4) facilitatori ovvero "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" (così art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. n. 24/2003);
- 5) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante/denunciante e a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- 6) colleghi del segnalante/denunciante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- 7) enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto denuncia o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione si applicano anche:

- a. se il rapporto non sia ancora iniziato, per le informazioni acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b. durante il periodo di prova;

c. successivamente allo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

I canali whistleblowing dovranno pertanto consentire anche a soggetti “esterni” all’ente l’accesso agli strumenti di segnalazione.

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall’intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

La presente Policy dovrà trovare ampia diffusione tra i destinatari, essere consegnata loro in copia, trasmetta tramite mail aziendale e, ove possibile, pubblicata nelle bacheche del personale.

▪ **Quali sono le violazioni ai sensi della normativa**

Il Decreto disciplina la protezione delle persone che **segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’UE** che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo pubblico o privato. Per meglio specificare, si intendono “violazioni” ai fini del Decreto una serie di condotte, solo in parte sovrapponibili a **condotte illecite rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001**, ovvero:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrino nei successivi punti 3, 4 e 5;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli 231 che non rientrino nei successivi punti 3, 4 e 5;
- 3) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti normativi indicati nell’Allegato e relativi a determinati settori (es. appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, ambiente, sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti, tutela della vita privata e protezione dei dati personali ecc.);
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (art. 325 del Trattato sul funzionamento dell’UE);
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all’art. 26, paragrafo 2 del Trattato sul funzionamento dell’UE, comprese le violazioni delle norme dell’UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3, 4 e 5.

▪ **La segnalazione/whistleblowing**

Per “whistleblowing” si intende *qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell’integrità della Società, di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure interne adottate da GOLLINUCCI SRL o della disciplina esterna comunque applicabile alla stessa, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.*

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

In linea generale, GOLLINUCCI SRL esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto. Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

▪ **Oggetto e contenuto della segnalazione**

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e privato.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- a) **penalmente rilevanti;**
- b) **poste in essere in violazione delle normative in vigore, del Codice Etico o del Modello Organizzativo 231 o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;**
- c) **suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a GOLLINUCCI SRL o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.**

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- 1) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- 2) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- 3) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- 4) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività)
- 5) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- 6) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- 7) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- 8) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione ma verranno trattate alla stregua di qualsiasi altra segnalazione anonima e prese in considerazione soltanto per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

▪ **Tutela e responsabilità del segnalante**

Così come previsto dal Decreto, nessuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Gli enti e le persone segnalanti (ovvero quelle previste dall'art. 3 del Decreto) non possono subire ritorsioni.

Il Decreto indica una serie di atti ritenuti ritorsivi, fra gli altri si evidenzia:

- 1) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- 2) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- 3) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- 4) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 5) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine.

Nel caso di domande di risarcimento presentate all'autorità giudiziaria da parte del denunciante, laddove venga dimostrata:

- (i) l'effettuazione di una segnalazione/divulgazione/denuncia;
- (ii) la sussistenza di un danno;

si desume che tale danno sia conseguenza della segnalazione.

I lavoratori che sono stati licenziati a causa di una segnalazione/divulgazione/denuncia, hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro.

Le rinunce e le conciliazioni che hanno ad oggetto i diritti e le tutele previsti nel Decreto non sono valide, salvo che le stesse siano effettuate nelle forme e nei modi previsti dall'art. 2113 c.c.

Il Decreto prevede ulteriori misure a supporto del segnalante quali, ad esempio, misure di sostegno (es. assistenza e consulenza gratuita) e forme di limitazione della responsabilità per le informazioni diffuse nell'ambito della segnalazione.

Sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, ove possibile, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. La Società potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica (così come riportato anche nell'ultimo punto del "Sistema disciplinare").

▪ **Tutela del segnalato**

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si

decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

▪ **Modalità di trasmissione della segnalazione**

Il Decreto prevede la possibilità di effettuare segnalazioni attraverso i c.d. "canali interni" o, in presenza di determinati requisiti, attraverso "canali esterni".

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- a. in forma scritta, anche con modalità informatiche;
- b. in forma orale mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

I canali di trasmissione devono possedere le seguenti caratteristiche:

- I. devono garantire la riservatezza della identità del segnalante, della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione, del contenuto e della relativa documentazione;
- II. entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione deve essere inviato avviso di ricevimento al segnalante;
- III. entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento oppure, in mancanza dell'avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni per inviare l'avviso deve essere fornito un riscontro alla segnalazione.

La garanzia di riservatezza e anonimato trova tuttavia esplicito limite:

- nell'ambito del procedimento penale, dove l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.);
- nell'ambito del procedimento disciplinare, dove l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La segnalazione potrà essere inviata tramite mail direttamente all'Organismo di Vigilanza (in seguito per brevità in sigla "OdV") già nominato da GOLLINUCCI SRL come previsto nella premessa, tuttavia se il segnalante sceglie di trasmettere la sua segnalazione con altri mezzi, deve accertarsi che questa arrivi correttamente all'OdV.

Nel momento del ricevimento della segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza questi darà comunicazione di avvenuta ricezione.

Il segnalante potrà informarsi dello stato di avanzamento ed eventualmente inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; dovrà inoltre fornire le proprie generalità e rispondere ad eventuali domande di approfondimento.

▪ **Gestione della segnalazione**

Le segnalazioni, come già specificato, sono ricevute dal responsabile dell'OdV e sono soggette al seguente iter istruttorio.

– **Analisi preliminare**

Il ricevente si impegna a fornire un primo riscontro al segnalante entro 30 giorni. In particolare, le segnalazioni saranno oggetto di analisi preliminare svolta dall'OdV al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutare la fondatezza della segnalazione. Nello svolgimento della suddetta analisi l'OdV potrà avvalersi - per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario - del supporto della Direzione e Societari, di altre funzioni aziendali per quanto di competenza e di professionisti esterni, e potrà richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

– **Approfondimenti specifici**

L'OdV provvederà a:

- a. avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni;
- b. concordare con il management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- c. concordare con la Direzione (e/o con altre Funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di GOLLINUCCI SRL (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo fornitori);
- d. richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;

- e. alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione della Direzione del Personale o del Sindaco Unico, a seconda dell'oggetto della segnalazione, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
- f. concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub g);
- g. concordare con il Sindaco Unico eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

Inoltre, nella loro esecuzione, l'OdV si impegna al pieno rispetto dei principi stabiliti dagli Standard per la pratica professionale dell'OdV stesso e dal Codice Etico di GOLLINUCCI SRL.

– **Tutela della Privacy e conservazione della documentazione**

In tema di trattamento e protezione dei dati personali il Decreto, agli artt. 13 e 14, richiama direttamente la normativa privacy applicabile (Regolamento UE 679/2016 - GDPR, D.Lgs. 196/2003 così come modificato dal D.Lgs. 101/2018).

Le informazioni inerenti le segnalazioni dovranno essere conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dalla Società.

– **Aggiornamento della Policy**

La presente policy sarà oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.

