



## 1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo del presente documento è definire il processo relativo alle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società Gesfor Srl, di cui i “Soggetti Segnalanti” di seguito individuati siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo.

L'obiettivo è quello di rendere omogeneo e strutturato l'approccio delle Società alla gestione delle attività conseguenti all'applicazione normativa, in conformità con le disposizioni del DECRETO LEGISLATIVO 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”*). La Policy tiene conto delle *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*, approvate con Delibera ANAC n°311 del 12 luglio 2023.

Per “Soggetti Segnalanti” si intendono:

- i lavoratori subordinati alle dipendenze della Società Gesfor Srl;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società Gesfor Srl;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società Gesfor Srl che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società Gesfor Srl;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società Gesfor Srl;
- gli azionisti 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 Gesfor Srl.

La Policy è valida, fin dalla data di emissione, per tutto il personale formalmente inquadrato in organico sulla base di contratti di lavoro subordinato o a progetto, e per i liberi professionisti che sulla base di contratti di collaborazione svolgono un’attività coordinata e continuativa all’interno della Società che fanno parte di Gesfor Srl..

Contestualmente alla emissione della presente Policy viene annullata e sostituita ogni altra normativa aziendale incompatibile con essa precedentemente emessa, sia scritta che non scritta.

## 2. WHISTLEBLOWING

Sono istituiti appositi canali di segnalazione in conformità al DECRETO LEGISLATIVO 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”*).

Le segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. Le segnalazioni possono avere a oggetto sia condotte illecite rilevanti per il D.lgs. 231/2001 sia violazioni del Modello e del Codice Etico. Ai sensi del D.Lgs. 24/2023 del 10.03.2023 l’oggetto delle segnalazioni è stato esteso agli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Ente e agli atti e omissioni che ledono gli interessi finanziari della Unione Europea a/o riguardanti il mercato finanziario interno. Le segnalazioni, infine, possono avere ad oggetto anche condotte volte ad occultare le violazioni di cui sopra.

Le segnalazioni riguardanti le violazioni, potenziali od effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo rimangono specificamente disciplinate e previste, in ottemperanza alle disposizioni di cui al D. Lgs. 21 novembre 2007 e ss.mm.ii. (c.d. Normativa Antiriciclaggio).

Non è richiesto che il segnalante sia certo dell’effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell’autore degli stessi, ma è sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che il fatto si sia verificato. È opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi utili a effettuare ricerche.

Non sono, invece, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

La procedura di segnalazione si snoda in diversi passaggi che devono essere posti in essere dal Segnalante nell’inviare la Segnalazione e dal Soggetto che riceve la segnalazione nello svolgimento dell’istruttoria.

Il canale è affidato ad apposito Ufficio Segnalazioni Illeciti Whistleblowing, interno all’Azienda, con specifica competenza per la gestione delle segnalazioni.

I canali di segnalazione sono adottati da ciascuna Società nell’ambito della specifica organizzazione ai seguenti link:

GESFOR S.R.L.: <https://gesfor.eu/whistleblowing-gesfor/>

All’interno del link, il Segnalante troverà una descrizione orientativa per specifico Contesto di Segnalazione, in modo da agevolare l’istruttoria della segnalazione.

I Contesti di segnalazione sono identificati in relazione ai singoli ambiti di compliance adottati dalla Società, di seguito sinteticamente riportati e descritti:

- Whistleblowing Antiriciclaggio – relativo alla specifica segnalazione di violazioni, potenziali od effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo (per la Società Gesfor Srl soggette alla normativa Antiriciclaggio – come da previsioni del Regolamento Antiriciclaggio sopra richiamato).
- Whistleblowing 231 – relativo alla specifica segnalazione di violazioni, compiute o tentate, del Codice

Etico, del Modello di Organizzazione e dei relativi Protocolli di cui la Società si è dotata.

La Segnalazione può comunque essere inviata mediante un canale aperto e coinvolgere ogni ipotesi di illecito amministrativo, contabile, civile o penale che leda l'integrità della Società coinvolta, come pure le condotte volte ad occultare le violazioni di cui sopra.

La Segnalazione deve riportare chiaramente le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire quanto segnalato.

La segnalazione è gestita tramite apposito/a Applicativo/piattaforma informatica, ma può essere anche effettuata mediante canale telefonico, o incontro diretto, a richiesta del Segnalante.

### 3. INVIO DELLE SEGNALAZIONI

I lavoratori subordinati o autonomi, i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società o presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società, i volontari e i tirocinanti, (retribuiti e non retribuiti) che prestano la propria attività presso la Società, gli azionisti, i 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 l'Ente, inviano all'Ufficio Segnalazioni Illeciti Whistleblowing le segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

È previsto un apposito canale di segnalazione attraverso il quale, nel rispetto della *privacy* e dei diritti individuali, tutti coloro i quali vengono a conoscenza di eventuali casi di illeciti possono riferire liberamente e in maniera riservata. L'accesso alle informazioni caricate sulla piattaforma dedicata è consentito, tramite credenziali di autenticazione univoche, ai soli membri incaricati della gestione della segnalazione in relazione allo specifico contesto.

Qualora un dipendente dovesse ricevere, al di fuori dei canali previsti, una segnalazione da altri soggetti (es. dipendenti/terzi), la trasmette, con immediatezza e in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia e astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta può costituire una violazione delle disposizioni del modello organizzativo adottato dalla Società (oltre che del Codice Etico), con l'applicazione in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

La trasmissione della segnalazione, da attuarsi mediante gli appositi canali sopra indicati, prevede:

- a) Il rilascio al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- b) L'informativa al segnalante della possibilità di essere ricontattato per acquisire eventuali elementi utili alla fase istruttoria, nonché della possibilità di inviare ulteriori informazioni o elementi di cui verrà a conoscenza, ai fini di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale;
- c) L'attivazione di un'istruttoria interna;
- d) La trasmissione di un riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione

o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

A seguito dell'invio della segnalazione, la piattaforma dedicata mostrerà un "codice segnalazione" che consente di monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione, di integrarla e di scambiare messaggi con il destinatario.

Il segnalante può procedere alla segnalazione esterna se, al momento della presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni;

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante, 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;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Società garantisce che nessuno in ambito lavorativo possa subire ritorsioni, illeciti, condizionamenti e discriminazioni di qualunque tipo per aver segnalato la violazione dei contenuti del Modello.

#### 4. ISTRUTTORIA

A seguito della segnalazione di illecito, seguono opportune verifiche e, nel caso, adeguate misure sanzionatorie.

L'Ufficio Segnalazioni Illeciti Whistleblowing deve effettuare un primo *screening* di ammissibilità della segnalazione.

In tale attività dovrà valutare:

- se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione della Società un comportamento che possa minare alla integrità della stessa, o configura una mera lamentela personale;
- quanto grave e urgente è il rischio per la Società o per i terzi;
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato;
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata.

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

## 5. TUTELA DEL SEGNALANTE E OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

A tutela del segnalante la Società si impegna al rispetto dei seguenti obblighi:

- a) le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- b) l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati (titolare e responsabile del trattamento dei dati, ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 e codice in materia di protezione dei dati personali ex D.Lgs. n. 196/2003);
- c) nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.;
- d) nell'ambito del procedimento disciplinare, 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 utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità; è dato comunque avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati;
- e) è tutelata altresì 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;
- f) beneficia della protezione prevista dal decreto anche il segnalante che effettua una divulgazione pubblica, sui mezzi di informazione, se ricorre una delle condizioni indicate per procedere alla segnalazione esterna;
- g) la tutela dalle ritorsioni è prevista anche per le segnalazioni o denunce all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazioni pubbliche anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni;
- h) la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- i) le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate 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.

Le tutele sopra indicate non sono garantite al segnalante quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso 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. In questi casi al segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## 6. SANZIONI E PROVVEDIMENTI

La Società sanzionerà ogni comportamento illecito, ascrivibile al personale e ai collaboratori della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica successiva alla segnalazione.

In particolare, nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, dovessero emergere segnalazioni in mala fede, l'Ufficio Segnalazioni attiverà un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante.

La Società adotterà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal contratto collettivo di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di coloro che:

- a) a seguito di attività di verifica successiva a una segnalazione, risultino responsabili della violazione delle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, nonché di quanto disposto dal Modello, dai suoi protocolli e dal Codice Etico;
- b) omettano volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o adottino – o minaccino di adottare – ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni.

La Società adotterà adeguati provvedimenti disciplinari e sanzionatori anche nei confronti dei responsabili dei seguenti comportamenti illeciti:

- a) ritorsioni;
- b) ostacolo, anche solo tentato, alla segnalazione;
- c) violazione dei doveri di riservatezza;
- d) mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- e) adozione di procedure di segnalazione non conformi alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 così come modificato dal D.Lgs 24/2023.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere fino alla risoluzione del contratto di lavoro.

## 7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutte le Funzioni e gli organi coinvolti nelle attività disciplinate dalla procedura sulle segnalazioni assicurano, ciascuna per quanto di propria competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'Ufficio Segnalazioni cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni e assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione.