

# **PR.MOG.05 PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING**

LISTA DELLE REVISIONI				
REV	DATA	DESCRIZIONE MODIFICA	REDATTO E VERIFICATO	APPROVATO E AUTORIZZATO
REV. 0	28/11/23	Prima emissione	RSGI	AD

## **Sommario**

1	Scopo e campo d'applicazione .....	2
2	Riferimenti.....	2
3	Termini e definizioni.....	2
4	Testo.....	3
4.1	Ambito oggettivo di applicazione .....	3
4.2	Canali di segnalazione interna.....	3
4.3	Gestore del canale di segnalazione interna .....	4
4.4	Gestore del canale alternativo di segnalazione interna .....	4
4.5	Gestione della segnalazione interna .....	4
4.6	Misure di protezione.....	6
4.7	Obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante .....	7
4.8	Protezione dei dati .....	7
4.9	Sanzioni.....	8
4.10	Informazione e formazione.....	8

## 1 Scopo e campo d'applicazione

La presente procedura si applica a Geiger Italia Srl (di seguito GIT o "la Società") e recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019" che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

**Il sistema di segnalazione qui regolato, nello specifico caso di GIT, ha rilevanza ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.**

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al 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.

Oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal:

- a) Codice Etico di GIT (di seguito, "Codice Etico");
- b) Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "MOG") adottato da GIT.

La presente procedura, approvata dal Consiglio di Amministrazione di GIT, previa informativa alla rappresentanza sindacale territoriale, è diretta a gestire le segnalazioni di illeciti effettuate ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 che possono avere a oggetto **violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati 231 e alle violazioni del Modello Organizzativo 231.**

## 2 Riferimenti

- ✓ Direttiva (UE) 2019/1937;
- ✓ D.Lgs. 24/2023;
- ✓ D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii.;
- ✓ D.Lgs. 30 giugno 2003, 196: Codice in materia di protezione dei dati personali che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
- ✓ GDPR: 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)
- ✓ Codice Penale Italiano;
- ✓ Modello di organizzazione, gestione e controllo di Geiger Italia Srl;
- ✓ Codice Etico di GEIGER Italia Srl.

## 3 Termini e definizioni

AD	Amministratore delegato
OdV	Organismo di Vigilanza e Controllo
Gestore	soggetto individuato da GIT, Gestore e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite
Segnalante/i"	→coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali, dipendenti,

collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti

Persona Coinvolta → la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata

Soggetti Collegati → i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

Facilitatore → persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

## 4 Testo

### 4.1 Ambito oggettivo di applicazione

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che, per una realtà come quella di GIT che non raggiunge la media di 50 lavoratori annui e che ha adottato il Modello organizzativo 231, le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono riguardare **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231** ed avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo di GIT.

Tali segnalazioni possono essere effettuate esclusivamente attraverso il **canale di segnalazione interno**.

### 4.2 Canali di segnalazione interna

La Società ha attivato, ai sensi del Decreto Whistleblowing, i seguenti canali di segnalazione interna idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa:

- 1) **Forma scritta:** lettera raccomandata indirizzata al Gestore della segnalazione, individuato nell'OdV:  
*Dott. Francesco Rossi*  
*Contrà San Marco 4 - 36100 Vicenza*  
 La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportante, all'esterno, la dicitura "riservata al Gestore della segnalazione".
- 2) **Forma orale:** telefonata al Gestore della segnalazione, nonché OdV, dott. Francesco Rossi  
*Tel. 347 425 7471*  
 È possibile richiedere un incontro diretto con il Gestore della segnalazione, che verrà fissato entro un tempo ragionevole.

Tali canali di segnalazione interna sono stati istituiti dando informativa alla rappresentanza sindacale territoriale.

L'accesso al canale di segnalazione interna può avvenire solo da parte del Gestore delle Segnalazioni (come individuato al successivo paragrafo 4.3 della presente Procedura).

### 4.3 Gestore del canale di segnalazione interna

La Società ha individuato quale Gestore delle Segnalazioni l'Organismo di Vigilanza di GIT, dott. Francesco Rossi, che è adeguatamente formato al riguardo.

Il nominativo del Gestore è reso pubblico, affinché, qualora il Gestore sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione utilizzando un canale alternativo di segnalazione interna, con esclusione della Persona Coinvolta nella Segnalazione. In tal caso, la Segnalazione deve essere gestita ai sensi della presente Procedura (si rimanda, nello specifico, al successivo paragrafo 4.4).

### 4.4 Gestore del canale alternativo di segnalazione interna

Nel caso in cui il Gestore sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà utilizzare il seguente canale alternativo di segnalazione interna indirizzando la Segnalazione al Responsabile HR di GIT Rag. Andrea Madron, adeguatamente formato in merito.

La raccomandata dovrà essere indirizzata a

*Andrea Madron  
Via Località Fondi 73/75 - 25071 Agnosine (BS)*

e dovrà specificare all'esterno della busta "Segnalazione Whistleblowing - riservata al Gestore alternativo della segnalazione".

In alternativa alla forma scritta si potrà utilizzare il canale telefonico telefonando la n. 335 777 4971.

Utilizzando il canale alternativo di segnalazione interna, il Gestore non viene a conoscenza né dell'effettuazione della Segnalazione, né dei fatti ad oggetto della stessa. Pertanto, in tal caso, il Gestore rimane di fatto escluso dalla gestione della Segnalazione.

Il Gestore alternativo è tenuto al rispetto dei medesimi obblighi attribuiti al Gestore dalla presente Procedura, nel rispetto delle previsioni del Decreto Whistleblowing.

### 4.5 Gestione della segnalazione interna

#### **Valutazione preliminare della Segnalazione**

La Segnalazione deve contenere almeno le seguenti informazioni:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della stessa che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- possibilmente includere allegati che dimostrino i fatti oggetto di segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- fornire indicazione espressa di voler beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing;

Al ricevimento della Segnalazione, il Gestore:

- a. verifica che il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione;
- b. svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se necessario anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;

- c. archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

In tal caso il Gestore dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

Come previsto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Gestore deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) a quest'ultimo, dandone contestuale notizia al Segnalante.

### **Gestione della Segnalazione**

Nel gestire la Segnalazione, il Gestore svolge le seguenti attività:

- 1) rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- 2) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni;
- 3) fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- 4) fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Gestore ha facoltà di richiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate dal Gestore per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate alle segnalazioni ordinarie. Le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Anche al segnalante anonimo, che venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, vanno garantite le tutele previste per il whistleblower.

### **Attività di indagine interna**

Il Gestore assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, le analisi e le valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Il Gestore, al fine di valutare una Segnalazione, può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza – un soggetto interno o esterno alla Società. Nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti diversi dal Gestore, anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

### **Chiusura della Segnalazione**

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della Segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una Violazione rilevante ai sensi della presente Procedura e/o del Decreto Whistleblowing, nonché per identificare misure disciplinari, misure idonee a

rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, il Gestore potrà:

1. procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;
2. valutare, anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
3. concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

Il Decreto dispone che il Gestore debba fornire un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

## 4.6 Misure di protezione

### ***Misure di protezione a tutela del Segnalante***

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- obbligo di riservatezza dell'identità;
- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC (autorità nazionale anti corruzione) in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
  - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
  - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;

- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura).

### **Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione**

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. il mutamento di funzioni;
- c. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- d. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- e. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

### **4.7 Obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante**

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing, si ricorda che 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 del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

### **4.8 Protezione dei dati**

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

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

#### 4.9 Sanzioni

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare (da 500 a 2.500 euro) nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

#### 4.10 Informazione e formazione

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche nel sito internet aziendale [www.geiger.it](http://www.geiger.it).

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di uscita di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società.