

PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

LISTA DELLE REVISIONI				
REV	DATA	DESCRIZIONE MODIFICA	REDATTO E VERIFICATO	APPROVATO E AUTORIZZATO
REV. 0	28/11/2023	Prima emissione	RSGI	CdA
REV. 1	05/08/2025	Aggiornato soggetto gestore segnalazioni	RSGI	CdA

Sommario

1	Scopo e campo di applicazione.....	3
2	Riferimenti	3
3	Destinatari	4
4	Termini e definizioni	4
5	Responsabilità e aggiornamento.....	5
6	Testo	5
6.1	Ambito soggettivo di applicazione	5
6.2	Ambito oggettivo di applicazione	5
6.3	Canali di segnalazione interna.....	6
6.4	Gestore del canale di segnalazione interna	7
6.5	Gestore del canale alternativo di segnalazione interna	7
6.6	Gestione della segnalazione interna.....	7
	Valutazione preliminare della Segnalazione	7
	Gestione della Segnalazione.....	8
	Attività di indagine interna	8
	Chiusura della Segnalazione.....	9
6.7	Misure di protezione	10
	Misure di protezione a tutela del Segnalante	10
	Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione.....	10
	Misure di sostegno in favore del segnalante	10
	Perdita delle tutele	10
6.8	Obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante.....	11
6.9	Divieto di ritorsione	11
6.10	Protezione dei dati	11
6.11	Sanzioni.....	12

6.12	Informazione e formazione.....	12
6.13	Tabella riepilogativa flussi informativi	12
7	<i>Allegati</i>	12

1 Scopo e campo di applicazione

Scopo della presente procedura è definire, in relazione allo strumento del *whistleblowing*:

- i criteri generali;
- le modalità operative;
- le responsabilità.

Il concetto di *whistleblowing*, con riferimento ai dipendenti del settore privato, è stato per la prima volta introdotto nell'ordinamento italiano con la Legge n. 179/2017, la quale ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Tale aggiornamento normativo, introduceva l'obbligo per le società private dotate di un Modello 231 di adottare specifici canali attraverso cui, i soggetti legati all'ente, avrebbero potuto segnalare comportamenti illeciti rilevati durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Lo stesso art. 6 del D.Lgs. 231/2001 è stato poi modificato dal D.Lgs. 24/2023, attraverso cui il Governo ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" (di seguito "Direttiva *whistleblowing*" o "DWB"), con conseguente necessità di rivedere le procedure precedentemente adottate.

Il sistema di segnalazione qui regolato, nello specifico caso di Geiger Italia Srl (di seguito GIT o "la Società"), 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 Destinatari

Destinatari della presente procedura sono:

- i Vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di GIT;
- tutti i dipendenti di GIT;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria di dipendenti, operano, a qualunque titolo, per GIT;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con GIT ("Terzi");
- OdV ex D. Lgs 231/2001 di GIT.

La Direzione della Società individua le più opportune iniziative per assicurare la massima diffusione della presente procedura ed il corretto recepimento dei suoi contenuti.

4 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 dell'art. 3, comma 3 e 4, D. Lgs. 24/2023 (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 interagiscano 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	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	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).

5 Responsabilità e aggiornamento

Le responsabilità inerenti la gestione delle segnalazioni *whistleblowing* sono in capo al Soggetto Gestore.

6 Testo

6.1 Ambito soggettivo di applicazione

Il Decreto 24/2023 identifica come soggetti ai quali viene riconosciuta protezione in caso di segnalazioni (c.d. "whistleblower"):

- Lavoratori subordinati e/o autonomi;
- Lavoratori somministrati;
- Lavoratori e/o collaboratori di enti terzi, che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Società;
- Liberi professionisti e/o consulenti che prestano la propria attività in favore della Società;
- Volontari e/o i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società;
- 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.

La tutela del segnalante si applica anche:

- Quando il rapporto giuridico di cui all'elenco che precede non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche:

- Ai facilitatori, tale da intendersi la "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);
- Alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Agli enti di proprietà della persona segnalante che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

6.2 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, dei relativi protocolli e delle procedure interne adottate da GIT, nonché violazioni dei principi e/o delle norme di comportamento indicate nel Codice Etico**, ed avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza ~~nel contesto lavorativo di GIT~~ "in ragione del rapporto di lavoro", quindi non solo quanto si è appreso in virtù delle proprie specifiche funzioni, ma anche

notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie attività aziendali, seppure in modo casuale.

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

Sono invece escluse dal perimetro di applicazione del Decreto le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Inoltre, non sono consentite segnalazioni:

- pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;
- relative a violazioni che il segnalante sa non essere fondate.

6.3 Canali di segnalazione interna

La Società ha attivato, ai sensi del Decreto Whistleblowing, un canale di segnalazione interna idoneo ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa.

L'incarico di gestire il canale di segnalazione interno è stato affidato a un "Soggetto Gestore"; tale Soggetto rappresenta quindi una funzione esterna dotata dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- 1) **In forma scritta:** lettera raccomandata indirizzata al Gestore della segnalazione, individuato nell'OdV:
Organismo di Vigilanza di Geiger Italia S.r.l. - Dott. Arnaldo Pierini
c/o Azores GdR
Via Medardo Rosso 11
20159, Milano (MI)

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"**.

Sono ammesse anche le segnalazioni in forma anonima e cioè prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinanti. Tali segnalazioni non sono prese in considerazione in caso appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o di contenuto palesemente diffamatorio. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

In caso di segnalazione anonima, il segnalatore può decidere di non includere i propri dati personali, inviando esclusivamente i dati riguardanti la segnalazione.

- 2) **In forma orale:** telefonata al Gestore della segnalazione, nonché OdV, dott. Arnaldo Pierini
Tel. 347 785 1579

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 4.4 della presente Procedura).

6.4 Gestore del canale di segnalazione interna

La Società ha individuato quale Gestore delle Segnalazioni l'Organismo di Vigilanza di GIT, dott. Arnaldo Pierini, 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 6.5).

6.5 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 AFC 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 al 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.

6.6 Gestione della segnalazione interna

Valutazione preliminare della Segnalazione

Il segnalante è tenuto a fornire tutte le informazioni necessarie a consentire ai soggetti competenti di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti che seguiranno la segnalazione.

A titolo esemplificativo, si riportano le informazioni che la segnalazione dovrebbe contenere:

- A discrezione del singolo soggetto, generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- Ogni altra informazione che possa ritenersi utile circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Eventuali segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, sono equiparabili a segnalazioni ordinarie ed in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari".

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.

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.

In aggiunta, il Soggetto Gestore:

- Predisporre ed aggiornare un registro delle segnalazioni, il quale deve riportare le seguenti informazioni minime:
 - Protocollo identificativo;
 - Data di ricezione;
 - Modalità di ricezione della segnalazione;
 - Indicazione in merito alla rilevanza o meno della segnalazione;
 - Data di avvio indagini (qualora prevista);
 - Conclusione.
- Svolge un'attività di reporting periodico verso la Direzione circa le segnalazioni ricevute e l'esito delle attività di indagine;
- Se necessario, convoca la Direzione per riferire in merito ad eventuali segnalazioni ricevute.

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, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del segnalante.

6.7 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;
- 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 e se la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sono state effettuate nel rispetto delle condizioni previste dal D. Lgs. n. 24/2023;
- 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.

Misure di sostegno in favore del segnalante

I segnalanti (ma anche i facilitatori, i suoi colleghi, parenti e i soggetti giuridici al medesimo collegati) possono fruire, a titolo gratuito, dell'assistenza e della consulenza degli enti del Terzo settore con riguardo alle modalità di segnalazione, alla protezione dalle ritorsioni, ai diritti della persona coinvolta e alle modalità e condizioni di accesso al patrocinio alle spese dello Stato.

L'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno è tenuto dall'ANAC e pubblicato sul sito istituzionale di quest'ultima.

Nessun onere finanziario è previsto a carico dei soggetti del settore privato.

Perdita delle tutele

Le tutele previste in favore del whistleblower vengono meno quando:

- Al momento della segnalazione, il whistleblower aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

6.8 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.

6.9 Divieto di ritorsione

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto" (art. 2, comma 1, lett. m), D.lgs. 24/2023).

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. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- e. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- f. le note di merito negative o le referenze negative;
- g. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- h. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- i. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- j. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- k. i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.

Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito affinché la stessa applichi al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'INPS per i provvedimenti di propria competenza.

Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

6.10 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.

6.11 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.

6.12 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. 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.

6.13 Tabella riepilogativa flussi informativi

La presente procedura non prevede l'invio di alcun flusso informativo.

7 Allegati

Linee guida whistleblowing ANAC