



WHISTLEBLOWING
**PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI, IRREGOLARITA' E TUTELA
DEL C.D. WHISTLEBLOWER**

Aggiornata ai contenuti della Direttiva UE 2019/1937 e del conseguente D.Lgs. attuativo n. 24 del 10/03/2023, efficace dal 15/07/2023

STATO REVISIONE DOCUMENTO

00	15/07/2023	Prima Emissione
Rev.	Data	Causale

Sommario

1) PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	3
2) SOGGETTI CHE POSSONO SEGNALARE (C.D. WHISTLEBLOWER)	3
3) AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE: COSA SEGNALARE	4
4) CANALI INTERNI PER LA SEGNALAZIONE	4
5) CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	6
6) GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	7
7) TUTELE DEL SEGNALANTE	9
8) TUTELE DEL SEGNALATO.....	12
9) OBBLIGHI DI GE.S.A.C.	13
10) CANALI ESTERNI PER LA SEGNALAZIONE	14
11) DIVULGAZIONE PUBBLICA	15
12) I POTERI SANZIONATORI DELL'ANAC	15

1) PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Con il termine *Whistleblowing* si intende la procedura tramite la quale un soggetto segnalante, c.d. *whistleblower*, può segnalare sospette condotte scorrette o di sospetti atti illeciti o di presunte violazioni (c.d. *whistleblowing*), in conformità a quanto disciplinato dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 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.

La presente procedura, approvata dalla Società, previa informativa alla rappresentanza sindacale territoriale, è diretta a gestire le segnalazioni di illeciti effettuate ai sensi del Decreto legislativo 24/2023.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire ai soggetti segnalanti chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento, rimuovendo i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso a segnalazioni (come, ad esempio, dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni).

2) SOGGETTI CHE POSSONO SEGNALARE (C.D. WHISTLEBLOWER)

Il *whistleblower* è colui che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo nell'interesse pubblico, segnala fatti illeciti e corruttivi di cui sia venuto direttamente a conoscenza nel contesto lavorativo (Ved. Art. 3 D.lgs. n. 24/2023). Si deve trattare quindi di fatti accaduti all'interno di GE.S.A.C. o comunque ad essa relativi.

Le persone segnalanti beneficiano di protezione a condizione che abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione.

Sono legittimati a segnalare tutte le persone che operano nel contesto lavorativo:

- lavoratori dipendenti;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza delle imprese;

- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

La presente procedura si applica altresì alle persone segnalanti qualora segnalino o divulgino informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato, nonché alle persone segnalanti il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali.

L'istituto del whistleblowing ha come obiettivo la tutela della persona fisica; pertanto, le segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli sopra indicati, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rientrano nelle tipologie previste dalla procedura.

3) AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE: COSA SEGNALARE

Possono essere oggetto di segnalazione le sospette condotte scorrette o sospetti atti illeciti o presunte violazioni, che consistano in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione (ivi comprese violazioni del Codice etico);
- violazioni del diritto dell'UE;
- violazioni della normativa europea in materia di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

4) CANALI INTERNI PER LA SEGNALAZIONE

La Società ha istituito i seguenti canali interni, tra di loro alternativi:

- segnalazione in forma SCRITTA tramite piattaforma informatica, il cui accesso è disponibile tramite apposito link reperibile sul sito web di GE.S.A.C.. Tale piattaforma consente di effettuare la segnalazione, senza necessità di registrazione né di indicazione delle generalità del segnalante (che può scegliere se rimanere anonimo o identificarsi). All'esito dell'inoltro della segnalazione, i dati della segnalazione (unitamente agli eventuali documenti allegati) vengono inviati all'O.D.V. La segnalazione può essere anonima. Naturalmente, l'anonimato può non consentire la puntuale verifica della fondatezza di quanto segnalato da parte dell'O.D.V., sì che le segnalazioni anonime sono prese in considerazione caso per caso dall'O.D.V., che ne valuta la rilevanza. La piattaforma informatica non conserva nessun dato tecnico (es. indirizzo) del segnalante. Si può accedere alla piattaforma da qualsiasi punto della rete internet. Per evitare che rimanga traccia della cronologia di navigazione si può utilizzare il browser in modalità "in incognito".
- segnalazione in forma ORALE mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole di n. 7 giorni. La richiesta dell'incontro è da inviare all'indirizzo di posta elettronica **odv@gesaccli.it**, accessibile ai soli membri dell'OdV, individuati come gestori delle segnalazioni. In tali casi, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del gestore delle segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Laddove possibile, è da preferirsi l'uso della piattaforma elettronica.

Allo stesso modo, sebbene le segnalazioni anonime rappresentino un'alternativa percorribile, la Società suggerisce ai segnalanti di preferire quelle nominative, a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se recapitate tramite le modalità sopra descritte, verranno trattate come segnalazioni ordinarie e saranno trattate al di fuori della normativa dettata dal D.lgs. 24/2023.

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata all'O.D.V. (Organismo di Vigilanza), individuato quale gestore delle segnalazioni come definito nel capitolo seguenti.

Non è inusuale il ricevimento di segnalazioni attraverso canali differenti rispetto a quelli ufficiali e declinati sopra (e.g. lettere anonime spedite all'attenzione del Management e del Vertice aziendale). Qualsiasi dipendente dovesse essere destinatario di una segnalazione ricevuta al di fuori dei canali ufficiali ha la responsabilità e il dovere morale di trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al gestore delle segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Laddove il gestore come sotto individuato versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto soggetto segnalato o soggetto segnalante) ricorre una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna all'ANAC.

5) CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono rispettare i seguenti requisiti:

- essere effettuate in buona fede;
- essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal soggetto segnalante;
- contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori dei fatti o delle condotte segnalate e ogni informazione utile per descrivere l'oggetto della segnalazione.

Forme di "abuso" come segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione sono vietate, non sono prese in considerazione e sono passibili di sanzioni e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria.

In caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie il segnalante in malafede potrà essere chiamato a risponderne in sede penale e potrà essere attivato nei suoi confronti un procedimento disciplinare.

Non sono rilevanti e sono da ritenersi inesigibili le seguenti segnalazioni:

- relative a situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- relative ad informazioni già di dominio pubblico;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato.

Le procedure di whistleblowing funzionano solo se le segnalazioni sono precise, complete e verificabili tempestivamente e con facilità dall'O.D.V., e se contengono elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Le segnalazioni, quindi, devono contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:



- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito di GE.S.A.C.;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo ed i modi con cui si è realizzata la presunta condotta illecita;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati. La segnalazione deve essere tempestiva, al fine di consentire una immediata istruttoria da parte dell'O.D.V. La segnalazione deve essere effettuata in coscienza e buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente attribuiti.

6) GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione del canale di segnalazione interno adottato dalla Società è affidata all'Organismo di vigilanza (O.D.V.), individuato come soggetto autonomo e specificatamente formato.

Le segnalazioni ricevute tramite il canale interno sono gestite garantendo massima confidenzialità e riservatezza, protezione dei dati e assenza di conflitti di interesse. In particolare, una volta ricevuta una segnalazione, il gestore delle segnalazioni svolge le seguenti attività:

- viene rilasciato al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- viene mantenuta un'interlocuzione con la persona segnalante, alla quale potranno essere richieste, se necessario, integrazioni;
- viene dato diligente seguito alle segnalazioni ricevute, secondo i principi di confidenzialità, tempestività ed imparzialità, valutando la segnalazione ricevuta e disponendo le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, sia effettivamente avvenuta una violazione;

- viene dato riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, l'O.D.V. provvede preliminarmente alla verifica e all'analisi della stessa, valutando la sussistenza dei requisiti essenziali ai fini della sua ammissibilità per poter accordare al segnalante le tutele previste dalla normativa.

Dopo aver valutato l'ammissibilità della segnalazione, e comunque entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della stessa, l'O.D.V. avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate e comunica al segnalante (se non anonimo) l'avvio del procedimento di istruttoria, ai sensi dell'Art. 5, co. 1 lett. a) del D. Lgs. 24/2023.

La segnalazione ricevuta tramite piattaforma genererà un codice che dovrà essere conservato dal segnalante per consentirgli di verificare l'eventuale istruttoria o l'archiviazione della pratica da parte dell'O.D.V.

Ove necessario e possibile, l'O.D.V. può convocare, naturalmente fuori dalle sedi aziendali, il segnalante per richieste di chiarimenti e/o approfondimenti.

Nel corso dell'istruttoria, sempre con garanzia dell'identità del segnalante, l'O.D.V. può:

- richiedere notizie agli uffici e dipendenti interessati;
- acquisire ogni tipo di informazione e documentazione attinente all'oggetto della segnalazione;
- ascoltare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili all'accertamento dei fatti;
- procedere alla audizione del segnalante, se richiesta da quest'ultimo o ritenuta necessaria.

La procedura di valutazione della segnalazione deve essere avviata e conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di prevenire il rischio che il perdurare delle violazioni produca ulteriori pregiudizi per GE.S.A.C..

Il procedimento di valutazione della segnalazione da parte dell'O.D.V. deve concludersi in ogni caso non oltre i 90 giorni dal ricevimento della stessa, fatta salva la necessità di interruzioni e/o di motivate proroghe in considerazione della complessità della vicenda.

Gli esiti dell'istruttoria possono, dunque, essere i seguenti:

- 1) segnalazione archiviata per infondatezza; nel caso l'infondatezza sia derivante da dolo o colpa grave del segnalante, può venir avviato apposito procedimento disciplinare.
- 2) segnalazione accolta e inviata, unitamente a una relazione (sempre con garanzia della riservatezza del segnalante) sulle risultanze dell'istruttoria, a uno o più dei seguenti soggetti in base al livello d'illiceità/irregolarità riscontrato:

- Amministratore Delegato per procedimenti disciplinari;
- ANAC;
- Autorità Giudiziaria.

7) TUTELE DEL SEGNALANTE

Il D.lgs. 24/2023 ha introdotto delle tutele a protezione dei soggetti segnalanti, le quali sono state estese anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante: in particolare:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica 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 o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o effettuato una divulgazione pubblica, 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 o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Tali misure di protezione si applicano se ricorrono le condizioni di cui all'Art. 16 D. Lgs. n. 24/2023, ovvero:

- a) al momento della segnalazione il segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le violazioni oggetto di segnalazione fossero vere;
- b) la segnalazione sia stata effettuata in conformità alla presente procedura e alle previsioni di cui al capo II del D. Lgs. n. 24/2023.

A. Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Di conseguenza, tale tutela si estende anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi



inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante ed ha come corollario la garanzia di tale riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

GE.S.A.C., in qualità di Titolare del trattamento, garantisce l'adozione di adeguate misure tecniche e organizzative idonee ad assicurare che il trattamento dei dati personali è realizzato in modo conforme alla disciplina dettata dalla normativa privacy applicabile.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

B. Tutela da ritorsioni o discriminazioni

La Società vieta ogni forma di ritorsione, la quale è definita come "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".

Sono ritorsioni, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per l'applicazione della tutela è necessario che:

- ci sia una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto
- la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata secondo le disposizioni del D.lgs. 24/2023
- ci sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante 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.

C. Altre tutele

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);

- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- 2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato, si pensi all'accesso abusivo a un sistema informatico o a un atto di pirateria informatica, resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

8) TUTELE DEL SEGNALATO

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

L'art. 16, comma 3, del D.lgs. 24/20023 stabilisce che la tutela non è più garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante 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, e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

9) OBBLIGHI DI GE.S.A.C.

Tutto il personale dipendente o che presta, a qualsiasi titolo, servizio per GE.S.A.C. è tenuto a garantire la massima collaborazione all'O.D.V. nell'espletamento dell'attività istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'O.D.V. ovvero renda dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari.

GE.S.A.C. avrà il compito di assicurare la diffusione della presente procedura a tutti i dipendenti.

A tutela dei denunciati ed allo scopo di rendere quanto più efficace possibile l'attività di sensibilizzazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione di azioni illecite, GE.S.A.C. procede alla pubblicazione del presente documento sul proprio sito web.

La Società per i propri Dipendenti prevede e (ricorrendone i presupposti) adotta sanzioni disciplinari nei confronti:

- di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- del Segnalato, o altri eventuali soggetti coinvolti nei fatti segnalati, per le responsabilità accertate;
- di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Policy;

- dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai Terzi (es. partner, fornitori, consulenti etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico e di ogni altra normativa interna applicabile.

10) CANALI ESTERNI PER LA SEGNALAZIONE

Il segnalante può effettuare una segnalazione ricorrendo al canale di segnalazione esterno istituito a tal scopo dall'ANAC nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- è stata effettuata una segnalazione interna, la quale, tuttavia, non ha avuto seguito. Si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato, ma il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso, entro i termini previsti dalla Legge, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito delle analisi interne svolte. È bene precisare, pertanto, che per "avere seguito", la norma non intende che le aspettative del segnalante, in termini di risultato della segnalazione, debbano essere necessariamente soddisfatte;
- il segnalante, sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico. Si fa riferimento, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'Autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Il canale di segnalazione esterno, analogamente al canale interno, garantisce la riservatezza dell'identità della segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione rivolta all'ANAC è effettuata secondo le modalità da quest'ultima messe a disposizione sul proprio portale <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> (v. Artt. 6 e 7 D. Lgs. n. 24/2023).

11) DIVULGAZIONE PUBBLICA

Fermo restando l'accesso prioritario al canale interno di segnalazione e il principio di buona fede cui la segnalazione si ispira, il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero direttamente esterna, e non è stato dato riscontro nei termini in merito alle misure previste o adottate per darvi seguito;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico (si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito in ragione delle circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella stessa (si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, non dia seguito a detta segnalazione in assenza dei presupposti).

12) I POTERI SANZIONATORI DELL'ANAC

Ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023, l'Autorità nazionale Anticorruzione (in breve ANAC) applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 e sopra descritto al punto 6.1.A. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.