

WHISTLEBLOWING POLICY

(ex D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24)

PREMESSA	2
DEFINIZIONI	2
OGGETTO DEL WHISTLEBLOWING	3
CANALI DI SEGNALAZIONE	4
COMPITI DEL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING	5
TUTELE DEL SEGNALANTE	5
Riservatezza	5
Discriminazione e ritorsione	6
RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	6
CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	6
DIVULGAZIONE PUBBLICA	6
AGGIORNAMENTO	7

PREMESSA

GSR SPA in attuazione dell'art. 4 D.Lgs. n. 24/2023, con il presente atto organizzativo individua la procedura interna utilizzata per consentire la segnalazione di illeciti e irregolarità riscontrate o di cui il segnalante, detto anche whistleblower, sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Il decreto impone una serie di misure di protezione a tutela del segnalante, quali a titolo esemplificativo il divieto di ritorsioni, discriminazioni, diritto alla riservatezza, in quanto tale soggetto persegue l'interesse pubblico del buon funzionamento dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato sottoposto alla norma.

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico. Chi la effettua contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli.

Per questo motivo la segnalazione deve essere fondata. L'invio di segnalazioni infondate caratterizzate da dolo o colpa grave potranno costituire reato ed essere, altresì, oggetto di sanzione disciplinare.

Il presente protocollo whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione e di gestione delle procedure volte a incentivare e a proteggere le segnalazioni. Attraverso il protocollo si provvede concretamente alla tutela del segnalante in ottemperanza al D.Lgs. n. 24/2023.

DEFINIZIONI

- *Violazioni*: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: 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 e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di 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;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3), 4) e 5);

- *segnalazione*: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

- *segnalazione interna*: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- *segnalazione esterna*: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- *divulgazione pubblica*: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- *persona segnalante/whistleblower*: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- *contesto lavorativo*: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro in corso, conclusi o non aventi ancora inizio, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- *persona coinvolta*: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- *responsabile*: persona o ufficio autonomi e specificatamente formati cui è affidata la gestione del canale/procedura interna di segnalazione.

OGGETTO DEL WHISTLEBLOWING

Possono essere segnalate le violazioni inerenti:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi adottati;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti Ue o nazionali (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 e sicurezza delle reti dei sistemi informativi);
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Ue tutelati ai sensi dell'art. 325 TFUE;
- 5) atti o omissioni riguardanti il mercato interno comprese le violazioni delle norme Ue in materia di concorrenza e di aiuti di stato; nonché di imposte sulla società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Ue nei settori indicati ai precedenti punti 3), 4), 5).

Va sottolineato che le disposizioni del decreto non si applicano a contestazioni, rivendicazioni o istanze di carattere personale del segnalante o a rapporti con il superiore gerarchico/colleghi, per i quali, invece, occorre fare riferimento alla disciplina del rapporto di lavoro.

SOGGETTI DEL WHISTLEBLOWING

Possono procedere alla segnalazione di illeciti e violazioni il personale dipendente, l'ex personale dipendente, compresi funzionari, impiegati, tirocinanti.

La facoltà di segnalare illeciti è estesa inoltre ai consulenti e ai collaboratori a qualsiasi titolo di GSR SPA.

RESPONSABILE WHISTLEBLOWING

Come previsto dal Decreto è stato individuato e nominato il responsabile cui inviare le segnalazioni in possesso dei requisiti di autonomia e di idonea formazione attestata. Il responsabile riceve le segnalazioni e ne garantisce la riservatezza attraverso il presidio della gestione della procedura.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al responsabile di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- indicazione della posizione o funzione svolta dal segnalante e generalità nel caso in cui non volesse restare anonimo;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

CANALI DI SEGNALAZIONE

La trasmissione delle segnalazioni deve avvenire secondo un canale prioritario dedicato di segnalazione interna e soltanto in via eccezionale o nei casi espressamente previsti dal Decreto, attraverso la segnalazione esterna o tramite divulgazione pubblica.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING - CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

PERSONALE DIPENDENTE COLLABORATORI ESTERNI/EX DIPENDENTI/FUTURI DIPENDENTI

I soggetti titolati ad effettuare segnalazioni, qualora intendano segnalare situazioni di illeciti o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, dovranno utilizzare l'apposito canale reso noto con informativa a tutti i dipendenti, procedura che sarà accessibile anche dal sito internet di GSR SPA.

Per accedere alla procedura di segnalazione verrà richiesto di inserire un numero telefonico cui verrà successivamente inviato un pin di conferma.

Tramite il canale sopra descritto, il whistleblower (dipendente, collaboratore esterno, ex dipendente, futuro dipendente) potrà inoltre richiedere di effettuare una segnalazione in forma orale tramite colloquio da rendersi previa richiesta di appuntamento con il responsabile, il quale sarà tenuto a redigere verbale scritto a seguito della deposizione.

Qualora la segnalazione riguardi il titolare delle funzioni di responsabile, la stessa dovrà essere inviata tramite canale di segnalazione esterno ANAC.

Nel caso in cui sia lo stesso referente a voler inoltrare una segnalazione la stessa dovrà essere inoltrata tramite canale di segnalazione esterno ANAC.

COMPITI DEL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al responsabile che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del whistleblower e di eventuali altri soggetti qualora lo ritenga necessario ai fini delle indagini.

Il responsabile ricevuta la segnalazione è tenuto a rilasciare avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione e a fornire un riscontro entro 3 mesi.

Nello specifico, acquisita la segnalazione, il responsabile procede ad effettuare una prima attività di verifica e di analisi della stessa volta a valutarne l'ammissibilità e la fondatezza.

Una volta appurata la fondatezza il responsabile avvia l'istruttoria interna sui fatti e le condotte segnalate.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il responsabile potrà avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite il canale dedicato nella procedura informatica appositamente creata, o anche di persona. Ove necessario, potrà altresì acquisire atti e documenti da altri uffici di GSR SPA, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Nel caso in cui il responsabile ravvisi tale necessità, non potrà trasmettere a tali soggetti la segnalazione, la quale si ricorda è tutelata dalla riservatezza.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il responsabile, in relazione alla natura della violazione provvederà:

- 1) ad informare la Direzione e/o l'Ufficio Risorse Umane di GSR SPA per le azioni da intraprendere qualora si rendessero necessarie;
- 2) a comunicare l'esito dell'accertamento agli ulteriori uffici ritenuti competenti affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso ad esempio l'esercizio del potere disciplinare, in presenza dei relativi presupposti.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte, il responsabile assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la documentazione eventualmente allegata per un periodo di cinque anni dalla ricezione e, comunque, sino alla definizione dei procedimenti avviati dagli uffici o dagli Enti destinatari della segnalazione.

TUTELE DEL SEGNALANTE

Riservatezza

Il responsabile garantisce la massima riservatezza dell'identità del segnalante, intendendo come tale non soltanto il suo nominativo ma anche tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del segnalante.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento italiano.

Pertanto, è assicurata la riservatezza dell'identità del whistleblower in ogni fase della procedura successiva alla segnalazione. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti, anche se accidentalmente, nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Nel caso in cui si renda necessario, il responsabile trasmetterà la segnalazione alle autorità giudiziarie competenti, garantendo la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto ai sensi dell'art. 329 "Obbligo del segreto" C.p.p.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, a meno che la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tale caso, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare salvo consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

Discriminazione e ritorsione

Il segnalante è inoltre tutelato normativamente da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate a seguito della segnalazione,

Non è pertanto consentita, nè tollerata nessuna forma di ritorsione o discriminazione diretta o indiretta aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro. A titolo esemplificativo, sono forme di ritorsione e discriminazione essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa (ulteriori esempi di ritorsioni e discriminazioni sono riportati all'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023).

RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Qualora, a seguito degli accertamenti interni, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura, saranno valutate azioni di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi a carico del segnalante.

CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

L'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 riconosce 2 condizioni necessarie al fine di effettuare una segnalazione utilizzando il canale esterno predisposto da ANAC:

- a) inefficacia/impossibilità dell'utilizzo del canale interno che si ha quando:
 - non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale interno ovvero, anche se obbligatorio, non è comunque stato attivato, ovvero se attivato non è conforme alla norma;
 - il segnalante ha già provveduto ad effettuare una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
 - il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di discriminazione/ritorsione;
- b) ragioni di urgenza: il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per la trasmissione all'ANAC delle segnalazioni esterne effettuate in forma scritta il segnalante dovrà avvalersi prioritariamente della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'Autorità, compilando il modulo all'uopo predisposto.

In alternativa, le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma orale mediante servizio telefonico con operatore ovvero, su richiesta motivata del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Si rinvia all'apposito [regolamento](#) ANAC per ulteriori specifiche.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Inoltre una segnalazione tramite la divulgazione pubblica significa rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite il mezzo stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Ai sensi dell'art. 15 del Decreto per beneficiare della protezione prevista è richiesta la sussistenza di una delle delle seguenti condizioni:

- 1) il segnalante ha preventivamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, o direttamente una segnalazione esterna cui non vi è stato dato riscontro;
- 2) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 3) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o non aver efficace seguito (ad es. quando vi è rischio di occultamento o distruzione delle prove)

AGGIORNAMENTO

Per ulteriori specifiche e chiarimenti si rimanda alla normativa di riferimento.

Rimini, 15/12/2023

GSR S.P.A.
a socio unico
IL PRESIDENTE
VINCENZO GENTILI

