



---

# GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

---

Rev.	Data	Approvazione	Note
01	15/12/2023	Consiglio di amministrazione	Prima emissione

<b>1</b>	<b>OGGETTO .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>NORMATIVA E FONTI INTERNE DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>CAMPO DI APPLICAZIONE.....</b>	<b>5</b>
4.1	<i>OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....</i>	<i>5</i>
4.2	<i>SOGGETTI SEGNALANTI (WHISTLEBLOWERS) .....</i>	<i>5</i>
4.3	<i>CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....</i>	<i>6</i>
<b>5</b>	<b>PRINCIPI GENERALI APPLICABILI AL PROCESSO DI SEGNALAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE.....</b>	<b>8</b>
6.1	<i>CANALI DI SEGNALAZIONE E DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI .....</i>	<i>8</i>
6.2	<i>FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....</i>	<i>8</i>
6.3	<i>RICEZIONE, REGISTRAZIONE E ANALISI PRELIMINARE .....</i>	<i>9</i>
6.4	<i>VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....</i>	<i>10</i>
6.5	<i>CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE .....</i>	<i>10</i>
6.6	<i>REPORTING PERIODICO SULLE SEGNALAZIONI.....</i>	<i>11</i>
6.7	<i>ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....</i>	<i>11</i>
<b>7</b>	<b>TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....</b>	<b>11</b>
<b>8</b>	<b>MISURE DI PROTEZIONE .....</b>	<b>12</b>
8.1	<i>CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE .....</i>	<i>12</i>
8.2	<i>DIVIETO DI RITORSIONE.....</i>	<i>13</i>
8.3	<i>OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.....</i>	<i>14</i>
8.4	<i>LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....</i>	<i>14</i>
8.5	<i>TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA.....</i>	<i>15</i>
<b>9</b>	<b>INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....</b>	<b>15</b>
<b>10</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>15</b>
10.1	<i>PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: PRESUPPOSTI E REGOLE APPLICATIVE.....</i>	<i>16</i>
10.2	<i>SANZIONI A DIPENDENTI E AMMINISTRATORI.....</i>	<i>16</i>
10.3	<i>SANZIONI A SOGGETTI TERZI.....</i>	<i>16</i>

## 1 OGGETTO

---

La presente Procedura si propone di regolamentare, nell'ambito dell'attività svolta da Pavimod S.r.l. (di seguito anche, *breviter*, la «Società») e in linea con le vigenti disposizioni normative, il processo di segnalazione interna riguardante le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ogni altro comportamento in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la Procedura descrive e disciplina:

- le modalità operative da osservare nella presentazione / gestione delle Segnalazioni;
- le misure di protezione previste per il Segnalante e le persone coinvolte e menzionate nella segnalazione;
- il Sistema Disciplinare applicabile.

## 2 NORMATIVA E FONTI INTERNE DI RIFERIMENTO

---

La Procedura è stata predisposta in linea con gli atti normativi e le fonti interne che seguono:

- D.Lgs. n. 231/01 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300”* e successive modifiche e integrazioni
- D.Lgs. 24/2023 *“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”*
- Regolamento (UE) 679/2016 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
- D.Lgs. 196/2003 *“Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 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”*
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (Testo pubblicato da ANAC in data 14 luglio 2023)
- Guida Operativa di Confindustria per gli Enti Privati sulla nuova disciplina *“whistleblowing”*
- Codice Etico della Società
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/01 della Società, comprensivo del sistema di protocolli, procedure e regolamenti interni che formano parte integrante del medesimo.

## 3 DEFINIZIONI

---

Ai fini della presente Procedura valgono le definizioni che seguono:

- **Canali di Segnalazione:** specifici canali interni, istituiti dalla Società e dedicati alla trasmissione delle Segnalazioni ai sensi dell'art. 4 co. 1 D.Lgs. 24/2023.
- **Contesto Lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società 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.
- **Facilitatore:** persona fisica che assiste un Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni o "Gestore":** soggetto o soggetti deputati alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni ai fini della presente Procedura, nominato/i in conformità all'art. 4 co. 2 del D.Lgs. 24/2023.
- **Informativa:** informativa privacy resa ai sensi dell'art. 13 del GDPR agli interessati, tra cui la Persona coinvolta e il Segnalante.
- **Informazioni sulle Violazioni:** informazioni, scritte/orali, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nonché gli elementi indiziari di condotte volte ad occultare tali Violazioni<sup>1</sup>.
- **Modello Organizzativo:** Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società, così come previsto dall'articolo 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire i reati di cui allo stesso D.Lgs. 231/2001.
- **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.
- **Registro Segnalazioni:** registro in cui i Gestori delle Segnalazioni annota, all'atto del ricevimento della Segnalazione, le informazioni preliminari inerenti alla stessa, assegnando a ciascuna Segnalazione un numero progressivo. Il Registro Segnalazioni contiene i seguenti campi:
  - numero identificativo progressivo;
  - data di ricezione della Segnalazione;
  - breve riassunto dell'oggetto della Segnalazione, copia della Segnalazione ed eventuali documenti allegati.
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **Segnalante:** persona fisica che effettua la Segnalazione (§4.2. "Soggetto segnalanti (Whistleblowers)").
- **Segnalazione:** comunicazione di Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione istituiti dalla Società.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano le previsioni di cui alla presente Procedura (§10 "Sistema Disciplinare").
- **Soggetti Terzi:** soggetti esterni rispetto alla Società, che si trovano in una relazione d'interesse con la

---

<sup>1</sup> Sono ricomprese anche irregolarità o anomalie che il/la Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle Violazioni, purché non si tratti di mere irregolarità bensì di indici sintomatici tali da far ritenere ragionevolmente al Segnalante che potrebbe essere commessa una delle Violazioni.

stessa (fornitori, clienti, consulenti, società di revisione legale, partner commerciali, collaboratori esterni, etc.).

- **Violazione:** tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni che possono formare oggetto di Segnalazione (§4.1 “Oggetto della Segnalazione”).

## 4 CAMPO DI APPLICAZIONE

---

### 4.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

---

La presente Procedura trova applicazione con riferimento alle **Segnalazioni** riguardanti comportamenti, atti, omissioni o altri fatti che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o l’integrità di Pavimod S.r.l. di cui si è venuti a conoscenza nell’ambito del proprio Contesto Lavorativo, e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001, incluso il Codice Etico, i Protocolli, le Procedure Interne, nonché di ogni altro documento che ne forma parte integrante.

**Posto il generale divieto di effettuare Segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate con dolo (ad es. a fini diffamatori) o con colpa grave, sono escluse dal campo applicativo della presente Procedura le Segnalazioni diverse da quelle menzionate sopra<sup>2</sup>, nonché le Segnalazioni che abbiano ad oggetto condotte o fatti illeciti non ricompresi nel novero di quelli indicati sopra**, come le Segnalazioni descritte dall’art. 1 co. 2 D.Lgs. 24/2023, riguardanti le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate a un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate.

### 4.2 SOGGETTI SEGNALANTI (WHISTLEBLOWERS)

---

Chiunque lavora o collabora, internamente o esternamente, con Pavimod S.r.l., nonché qualsiasi soggetto che si trovi a operare nel medesimo Contesto Lavorativo della Società, come specificamente descritto all’interno dell’art. 3 co. 3 D.Lgs. 24/2023, può effettuare Segnalazioni ai sensi della presente Procedura.

Secondo il D.Lgs. 24/2023, tra i potenziali Segnalanti rientrano, in particolare:

---

<sup>2</sup> In particolare, esulano dal campo applicativo dalla presente Procedura:

- le segnalazioni effettuate tramite il canale di segnalazione esterno attivato da ANAC ai sensi dell’art. 7 D.Lgs. 24/2023;
- le divulgazioni pubbliche effettuate ai sensi dell’art. 15 D.Lgs. 23/2024;
- le denunce presentate all’autorità giudiziaria o contabile delle informazioni relative alle violazioni di cui all’art. 2 co. 1, lett. a, nn. 3), 4), 5) e 6) D.Lgs. 23/2024.

Le disposizioni normative sopra richiamate non risultano infatti applicabili a Pavimod S.r.l. in quanto la Società ha impiegato nell’ultimo anno un numero di dipendenti inferiore alla media di 50 lavoratori subordinati e, al tempo stesso, non rientra nel campo di operatività degli atti dell’Unione Europea di cui alle parti I.B e II dell’Allegato al D.Lgs. 24/2024 (cfr. combinato disposto degli artt. 3, co. 2, lett. b, e 2 co. 1, lett. q, n. 3).

- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81<sup>3</sup>, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96<sup>4</sup>;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81<sup>5</sup>, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di Procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

I soggetti indicati sopra possono effettuare la Segnalazione anche qualora il rapporto giuridico in forza del quale assumono la propria qualifica lavorativa non sia ancora iniziato e anche durante il periodo di prova, nonché successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le Informazioni sulle Violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### 4.3 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

---

Le Segnalazioni devono essere fondate, per quanto possibile, su elementi di fatto precisi e circostanziati, documentati e/o documentabili, tali da far ragionevolmente ritenere che gli atti/fatti od omissioni segnalati costituiscono Violazione.

Al fine di una corretta gestione delle Segnalazioni, si suggerisce che le stesse indichino:

- una chiara ed esaustiva ricostruzione dei fatti segnalati;
- ove conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- ove conosciute, le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del soggetto che ha realizzato i fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati;
- eventuali documenti che possano confermare e supportare i fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire elementi utili in ordine alla fondatezza dei fatti segnalati.

Considerate le garanzie di riservatezza e di tutela della privacy apprestate dalla Società in conformità alla normativa vigente, si suggerisce altresì che la Segnalazione contenga le generalità del Segnalante, anche al fine di trattare efficacemente la Segnalazione ed eseguire tutti gli accertamenti necessari a darvi

---

<sup>3</sup> i.e. "Rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro; lavoro a tempo parziale; lavoro intermittente; lavoro a tempo determinato; somministrazione; apprendistato; lavoro accessorio".

<sup>4</sup> i.e. "Per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro; per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro; per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro."

<sup>5</sup> i.e. Contratto d'opera (ex artt. 2222 c.c. e ss.) e Contratto di prestazione d'opera intellettuale (ex artt. 2229 c.c. e ss), esclusi i piccoli imprenditori (ex art. 2083 c.c.).

proficuamente seguito.

Si precisa comunque che saranno trattate e prese in considerazione anche le Segnalazioni trasmesse in forma anonima, sempreché non appaiano *prima facie* irrilevanti o destituite di fondamento o non compiutamente circostanziate, e purché non rientrino tra quelle espressamente escluse dal campo applicativo della presente Procedura (vd. *supra* § 4.1 “Oggetto della Segnalazione”).

## 5 PRINCIPI GENERALI APPLICABILI AL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

Il processo di trasmissione e gestione delle Segnalazioni avviene nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, nonché delle regole contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che Pavimod S.r.l. ha adottato in virtù del D. Lgs. n. 231/2001 e nel Codice Etico aziendale.

Lo svolgimento delle modalità operative descritte nella presente Procedura è ispirato, in particolare, ai seguenti principi di carattere generale:

- **Riservatezza dell'identità del Segnalante:** l'identità del Segnalante è riservata e non può essere rivelata senza il consenso espresso del Segnalante stesso, anche successivamente alla conclusione del procedimento di gestione della Segnalazione (es. anche durante il procedimento disciplinare sorto a seguito della Segnalazione);
- **Divieto di discriminazione del Segnalante:** il Segnalante in buona fede è tutelato contro qualsiasi azione ritorsiva, discriminatoria o altrimenti penalizzante che possa derivare direttamente o indirettamente dalla Segnalazione;
- **Riservatezza dell'identità della Persona coinvolta nella Segnalazione e delle persone menzionate nella Segnalazione:** l'identità della Persona coinvolta e di qualsiasi altro soggetto citato all'interno della Segnalazione (es. complici della Persona coinvolta, testimoni dei fatti, persone informate sui fatti) è mantenuta riservata e non può essere rivelata sino alla conclusione degli accertamenti in ordine alla fondatezza della Segnalazione;
- **Tutela della Persona coinvolta nella Segnalazione contro accuse infondate:** le persone accusate ingiustamente sono tutelate contro le Segnalazioni calunniose o infondate. I Segnalanti in mala fede sono soggetti a sanzioni disciplinari;
- **Divieto di comportamenti atti a ostacolare le Segnalazioni:** i comportamenti idonei a impedire la corretta trasmissione o gestione delle Segnalazioni, così come quelli idonei a vanificarne gli effetti sono vietati e assoggettabili a sanzioni disciplinari;
- **Dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle Segnalazioni:** tutte le persone chiamate a gestire le Segnalazioni (es. Gestore delle Segnalazioni, altre persone eventualmente autorizzate dalla Società a trattare le Segnalazioni, eventuali consulenti esterni incaricati di svolgere indagini interne sulle Segnalazioni etc.) sono tenuti a svolgere le rispettive funzioni in ossequio al dovere di indipendenza e garantendo l'accurata ed efficiente gestione di tutte le Segnalazioni, oltre che il pieno rispetto dei principi di confidenzialità e riservatezza;
- **Confidenzialità e privacy:** la gestione delle Segnalazioni avviene nel pieno rispetto delle norme nazionali ed europee in materia di trattamento dei dati personali, e in particolare del Regolamento UE 679/2016, del D.Lgs. 196/2003 e del D.Lgs. 191/2018.

## 6 DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

---

In conformità all'art. 4 D.Lgs. 24/2023, Pavimod S.r.l. ha istituito appositi Canali di segnalazione per la trasmissione e la gestione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa vigente, il cui funzionamento è di seguito descritto.

### 6.1 Canali di segnalazione e destinatari delle Segnalazioni

---

Le Segnalazioni possono essere trasmesse mediante i seguenti **Canali di Segnalazione, interni alternativi**, istituiti dalla Società:

- **in forma scritta**, tramite posta ordinaria da inviare al seguente indirizzo: Pavimod S.r.l., via dei Palumbo 55, 73100 - Lecce (LE), indicando che la missiva è rivolta “*all’attenzione dei Gestori delle Segnalazioni*”. In tal caso, ove la Segnalazione non sia anonima, è necessario che i contenuti siano inseriti in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe le buste andranno poi inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la locuzione “Riservato - Whistleblowing”;
- **in forma orale**, tramite colloquio personale con i Gestori delle Segnalazioni, previa fissazione di un appuntamento da richiedere tramite posta elettronica all’indirizzo [segnalazioni\\_pavimod@pec.it](mailto:segnalazioni_pavimod@pec.it) ovvero con ogni altro mezzo idoneo ad assicurarne la ricezione.<sup>6</sup>

Destinatari delle segnalazioni sono i Gestori delle Segnalazioni, individuati dalla Società nelle persone di **Giuseppe Spedicato** (impiegato Amministrazione e Controllo di Gestione di Pavimod S.r.l.) e **Irene Civitella** (impiegata dello staff direzionale di Gorima S.r.l., ricoprente le medesime funzioni in Pavimod S.r.l. in forza di apposito contratto di *service*) e specificamente incaricati con delibera/atto di nomina adottata da **Giuseppe Spedicato** in data 15.12.2023.

Fatto salvo quanto previsto *infra*, i Gestori delle Segnalazioni sopra individuati sono gli unici soggetti deputati a prendere visione del contenuto delle Segnalazioni, in forza di specifica autorizzazione scritta da parte della Società ai sensi dell’art. 29 del GDPR. In base alle funzioni ricoperte, i Gestori dovranno adottare tutte le azioni e le modalità necessarie a garantire i principi di confidenzialità e riservatezza e a prevenire la perdita e la distruzione delle Segnalazioni, nonché l’accesso non autorizzato alle stesse.

La Segnalazione presentata a un soggetto diverso dai Gestori delle Segnalazioni deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, ai Gestori delle Segnalazioni.

Fa eccezione il caso in cui, al fine di garantire l’imparzialità della valutazione preliminare e dell’intero processo di gestione, la Segnalazione riguardi in prima persona uno o entrambi i Gestori delle Segnalazioni; in tal caso, il Segnalante può presentare Segnalazione in forma orale direttamente all’Amministratore Delegato per le opportune valutazioni.

### 6.2 Fasi di gestione delle Segnalazioni

---

La gestione delle Segnalazioni avviene in conformità alle fasi di seguito descritte:

---

<sup>6</sup> La e-mail dovrà avere come oggetto “Richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni di Pavimod S.r.l.” senza indicare i motivi o altri riferimenti inerenti l’oggetto della Segnalazione.

- a) Ricezione, Registrazione e Analisi preliminare (§ 6.3);
- b) Valutazione di fondatezza (§ 6.4);
- c) Chiusura (§ 6.5).

In ogni fase di gestione della Segnalazione, i Gestori delle Segnalazioni:

- ove necessario, informano il Segnalante dello *status* della Segnalazione e di eventuali successivi *step* ad essa inerenti e/o conseguenti;
- garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge e alle persone competenti a riceverle o a dar seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate;
- operano nel rispetto dei doveri di indipendenza e professionalità;
- garantiscono l'accurata ed efficiente gestione di tutte le Segnalazioni;
- in caso di dissenso, agiscono in via più prudentiale per la Società.

### **6.3 Ricezione, Registrazione e Analisi preliminare**

Ricevuta la Segnalazione, i Gestori delle Segnalazioni entro sette giorni dalla data di ricezione, rilasciano al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione.

Nei casi di Segnalazione effettuata in forma orale, i Gestori delle Segnalazioni:

- procedono tempestivamente alla protocollazione della stessa nel relativo Registro Segnalazioni mediante attribuzione di un numero identificativo progressivo che ne consenta l'identificazione univoca;
- sono tenuti a fissare l'incontro entro un tempo ragionevole e a garantire l'effettività della Segnalazione;
- redigono apposito verbale scritto, che il Segnalante esamina e sottoscrive.

Successivamente all'invio dell'avviso di ricevimento al Segnalante, i Gestori delle Segnalazioni effettuano un'analisi preliminare, che consiste in una valutazione formale circa l'oggetto e l'ammissibilità della Segnalazione.

Sempre al fine di garantire l'imparzialità della valutazione preliminare e dell'intero processo di gestione, qualora i Gestori delle Segnalazioni ritengano che la Segnalazione li riguardi in prima persona o riguardi in prima persona anche soltanto uno di essi, informano senza ritardo l'Amministratore Delegato, per le opportune valutazioni.

Se all'esito della disamina preliminare i Gestori della Segnalazione rilevano la palese inammissibilità della Segnalazione, in quanto la stessa non rientra nel campo di applicazione della presente Procedura (es. la Segnalazione riguarda violazioni escluse dal novero di cui al § 4.1 "*Oggetto della Segnalazione*") o in quanto manifestamente infondata (es. si riferisce a fatti che sono già stati oggetto di accertamento e risultati insussistenti), procedono ad archiviare la Segnalazione, tenendo traccia del processo decisionale e di eventuali evidenze.

La decisione circa l'archiviazione della Segnalazione per manifesta inammissibilità è comunicata al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

## 6.4 Valutazione della fondatezza della Segnalazione

Qualora, a seguito di una prima disamina, la Segnalazione risulti ammissibile, i Gestori delle Segnalazioni procedono ad accertare la fondatezza dei fatti o dei comportamenti oggetto del *whistleblowing*.

Nell'ambito delle attività istruttorie utili a verificare l'attendibilità di quanto segnalato, i Gestori delle Segnalazioni, sempre curando di salvaguardare gli obblighi di riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, possono:

- i. acquisire dal Segnalante ulteriori informazioni e/o documentazione a sostegno dei fatti segnalati (anche per via cartolare, e cioè attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti);
- ii. procedere all'audizione della Persona coinvolta ovvero, su sua richiesta, acquisire osservazioni scritte e documenti anche in assenza di un'audizione, nel rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- iii. acquisire informazioni orali o scritte da soggetti diversi dal Segnalante o dalla Persona coinvolta, che siano menzionati all'interno della Segnalazione;
- iv. avvalersi del supporto dei Responsabili di specifiche funzioni ovvero – se ritenuto opportuno – anche di consulenti esterni il cui coinvolgimento sia funzionale all'attività di verifica ed accertamento, fermo restando il rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e di confidenzialità e riservatezza dell'identità del Segnalante;
- v. suggerire all'organo titolare del potere disciplinare l'adozione di misure di carattere cautelare, che siano idonee a contenere eventuali rischi durante lo svolgimento degli accertamenti (ad es. temporanea sospensione della Persona coinvolta, misure atte ad evitare l'inquinamento probatorio o altre prescrizioni da osservare nel corso dell'istruttoria).

In ogni caso:

- qualora il Segnalante venga in possesso di ulteriori informazioni o documenti a sostegno di fatti oggetto di Segnalazione, può comunicarli tramite i Canali di Segnalazione istituiti dalla Società;
- i Gestori delle Segnalazioni forniscono riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

## 6.5 Chiusura della Segnalazione

L'attività istruttoria e di accertamento dovrà essere conclusa entro un termine adeguato in funzione dell'ambito e della complessità delle attività di indagine ed accertamento da svolgere.

Al termine dell'attività istruttoria, qualora emerga:

- l'assenza di fatti sufficientemente circostanziati o l'infondatezza della Segnalazione → i Gestori delle Segnalazioni provvede all'archiviazione della Segnalazione, tenendo traccia del processo decisionale e di eventuali evidenze e informando il Segnalante tramite la trasmissione di una apposita comunicazione scritta (archiviazione senza rilievi);
- la fondatezza in via definitiva della Segnalazione → i Gestori delle Segnalazioni, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante, provvedono a informare circa gli esiti dell'accertamento:
  - a) il Titolare del potere disciplinare, per l'eventuale adozione di ogni opportuna iniziativa;
  - b) il Segnalante, cui fornisce riscontro entro tre mesi dalla data della trasmissione dell'avviso di ricevimento della Segnalazione, o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Qualora la Violazione riguardi uno o più componenti del Consiglio di amministrazione, i Gestori delle Segnalazioni informano gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

## 6.6 Reporting periodico sulle Segnalazioni

---

I Gestori delle Segnalazioni, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e di tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, riportano annualmente al Consiglio di amministrazione e all'Organismo di Vigilanza della Società informazioni relative all'andamento della gestione delle Segnalazioni, nonché sul generale funzionamento della presente Procedura, sì da permettere ai medesimi di valutare l'efficacia del sistema di gestione delle Segnalazioni.

I Gestori delle Segnalazioni, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e di tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, informano tempestivamente l'Organismo di Vigilanza circa l'avvenuto ricevimento di una Segnalazione potenzialmente rilevante per la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente (limitandosi a indicare all'OdV quale condotta forma oggetto della Segnalazione) e, al termine degli accertamenti svolti in ordine alla fondatezza della Violazione, comunicano al medesimo Organismo l'esito del procedimento di accertamento e il provvedimento conclusivo adottato (archiviazione o accertamento della sussistenza della Violazione).

## 6.7 Archiviazione e conservazione della documentazione

---

Per consentire la corretta tracciabilità dell'intero processo di gestione delle Segnalazioni e agevolare eventuali controlli successivi, i Gestori delle Segnalazioni archiviano e conservano la documentazione a supporto della Segnalazione.

Le attività di archiviazione e conservazione sono svolte avvalendosi di un archivio informatico e/o cartaceo, utilizzando modalità idonee a prevenire la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato alle informazioni.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione di cui alla normativa privacy.

## 7 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

---

I dati personali – ivi comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari – comunicati nell'ambito delle Segnalazioni sono trattati nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento UE 2016/679 (cd. GDPR), nonché del d.lgs. 196/2003 e del d.lgs. 51/2018, come meglio descritto nell'Informativa richiamata tramite link e resa disponibile sul sito nell'area dedicata all'indirizzo [www.gorima.it](http://www.gorima.it) .

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

L'esercizio dei diritti di cui agli articoli da 15 a 22 D.Lgs. 196/2003 da parte dei terzi interessati alla conoscenza del contenuto della Segnalazione (i.e. diritti di: accesso ai dati, rettifica, cancellazione, portabilità, opposizione, etc.) è ammesso nei limiti dell'art. 2-undecies D.lgs. 196/2003, e cioè è ammesso a condizione

che dall'esercizio di tali diritti non possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

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 della stessa persona Segnalante:

- a) a persone diverse dal Gestore delle Segnalazioni e da altre persone specificatamente autorizzate dal Titolare (tale consenso è da richiedere prima di procedere alla comunicazione a ciascun soggetto diverso dalle persone autorizzate a gestire le Segnalazioni);
- b) nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In particolare, i Gestori delle Segnalazioni dovranno consegnare al Segnalante o verificare che sia stata consegnata, per conto del titolare del trattamento, l'Informativa e acquisire i seguenti consensi:

- a) alla rivelazione dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni;
- b) alla rivelazione dell'identità del Segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- c) alla documentazione della Segnalazione (se la stessa è stata presentata in forma orale).

Nel caso in cui i Gestori delle Segnalazioni abbiano ricevuto il consenso alla documentazione della Segnalazione di cui alla lett. c) che precede, dovranno documentare la Segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La tutela dell'identità del Segnalante e delle Persone Coinvolte è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione.

## **8 MISURE DI PROTEZIONE**

---

### **8.1 Condizioni per la protezione del Segnalante**

---

Le misure di protezione a tutela del Segnalante (divieto di ritorsione e discriminazione) si applicano nelle seguenti ipotesi:

- a) se al momento della Segnalazione il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nel campo di applicazione oggettivo della presente Procedura;
- b) se la Segnalazione è stata effettuata secondo le modalità indicate nella presente Procedura;
- c) nei casi di Segnalazione effettuata in forma anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e/o ha subito Ritorsioni.

## 8.2 Divieto di Ritorsione

Al ricorrere delle condizioni di cui al precedente paragrafo, e al di fuori dei casi in cui, con riguardo alla Segnalazione, sia 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 dolo o colpa grave, il Segnalante non può subire alcuna forma di Ritorsione o misura discriminatoria per la Segnalazione trasmessa.

Il divieto di Ritorsione si applica a qualsiasi misura che arrechi un danno al Segnalante e che sia collegato direttamente o indirettamente alla Segnalazione trasmessa. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si indicano quali possibili forme di Ritorsione le seguenti:

- Licenziamento, sospensione e misure equivalenti;
- Retrocessione di grado e mancata promozione;
- Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- Sospensione della formazione o restrizioni d'accesso alla stessa;
- Note di merito o referenze negative;
- Adozione di misure disciplinari o pecuniarie;
- Coercizione, intimidazione, molestie, forme di ostracismo;
- Discriminazioni e trattamenti sfavorevoli;
- Mancata conversione del contratto di lavoro a termine a contratto di lavoro a tempo indeterminato laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa alla conversione;
- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- Danni reputazionali o altri pregiudizi, anche di natura economica;
- Inserimento in elenchi impropri, che possano comportare l'impossibilità della persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria;
- Conclusione anticipato o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- Annullamento di una licenza o di un permesso,
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli e nell'ambito dei procedimenti giudiziari o amministrativi, nonché nelle controversie stragiudiziali aventi ad oggetto i comportamenti ritorsivi si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

Coloro che ritengano di aver subito una Ritorsione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione devono darne notizia al Gestore delle Segnalazioni che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Titolare del potere disciplinare, per ogni sua opportuna iniziativa.

Nel caso in cui la (presunta o accertata) Ritorsione sia contestata al Titolare del potere disciplinare, i Gestori delle Segnalazioni informano il Consiglio di amministrazione e il Collegio Sindacale.

In ogni caso, i soggetti che hanno subito una Ritorsione hanno la facoltà di darne comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che, ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 24/2023, è tenuta a informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di sua competenza.

Oltre che al Segnalante, le misure di protezione indicate si applicano altresì a:

- colui che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operando al medesimo contesto lavorativo (cd. "Facilitatore");
- coloro che operano nel medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante e sono legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- tutti i colleghi di lavoro del Segnalante che intrattengano col medesimo un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il medesimo lavora, nonché quelli che operano nello stesso contesto lavorativo del Segnalante.

### 8.3 Obblighi di Riservatezza

---

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, inclusa la documentazione allegata alla Segnalazione, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse dal Gestore delle Segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, 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 la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In questo caso, il Segnalante è informato delle ragioni che giustificerebbero una eventuale rivelazione di dati riservati, affinché il medesimo possa scegliere se prestare il consenso alla rivelazione della propria identità ai fini del procedimento disciplinare.

Medesimo avviso circa le ragioni che giustificerebbero una eventuale rivelazione di dati riservati, anche ai fini della difesa della Persona coinvolta, è inviato al Segnalante nell'ambito della procedura di Segnalazione, affinché il Segnalante possa scegliere se prestare il consenso alla rivelazione della propria identità nell'ambito della Procedura di Segnalazione.

In tutti i casi previsti sopra, resta fermo che la rivelazione dell'identità del Segnalante può avvenire unicamente se il medesimo vi presti espresso e specifico consenso.

La Società tutela l'identità delle Persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

Fermo quanto sopra, nel corso delle verifiche in ordine alla fondatezza della Segnalazione, la Persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

### 8.4 Limitazioni di responsabilità del Segnalante

---

Non è punibile – e non è considerato responsabile né civilmente né in via amministrativa – il Segnalante o denunciante che riveli o diffonda Informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto (sempreché non ineriscano a informazioni classificate, segreti professionali, segreti relativi a deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda Informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione e la Segnalazione è stata effettuata al sussistere di tutte le condizioni per la protezione del Segnalante.

La limitazione della responsabilità non si applica per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

## 8.5 Tutela della Persona coinvolta

---

Come indicato nel precedente § 8.3 “*Obblighi di riservatezza*”, la Società tutela l'identità della Persona coinvolta applicando, fino alla conclusione del procedimento di accertamento della Segnalazione, le medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

La Società tutela altresì la Persona coinvolta contro Segnalazioni infondate e diffamatorie. A tale scopo, come indicato al successivo § 10 “*Sistema Disciplinare*”:

- sono rigorosamente vietate le Segnalazioni infamanti o calunniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante;
- il Sistema Disciplinare istituito dalla Società prevede sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

## 9 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

---

Conformemente a quanto previsto dall'art. 4 comma 2 e dall'art. 5 comma 1 let. e) del D.Lgs. 24/2023, la Società promuove e garantisce la diffusione e la conoscenza della presente Procedura mediante pubblicazione sul sito web istituzionale della Società.

Altresì, conformemente a quanto previsto dalla Parte Generale del Modello Organizzativo (Capitolo 6):

- la presente Procedura è comunicata a tutte le risorse aziendali quale parte integrante del Modello Organizzativo;
- al fine di creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal D.Lgs. 24/2023, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno della Società, quest'ultima organizza sessioni formative per il personale (capitolo 6.3 della Parte Generale del Modello Organizzativo) finalizzate anche alla diffusione della conoscenza della normativa di cui alla presente Procedura, e in particolare sulle tematiche esposte a tutto il personale interno (ivi compresa la disciplina sul trattamento dei dati personali).

Inoltre, la Società garantisce che sia erogata formazione specifica al Gestore delle Segnalazioni, per assicurare che le Segnalazioni ricevute siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili e avrà ad oggetto, fra le altre tematiche, quelle inerenti a:

- aspetti normativi;
- procedure e presupposti;
- principi generali e di comportamento.

## 10 SISTEMA DISCIPLINARE

---

## 10.1 Procedimento disciplinare: presupposti e regole applicative

---

Le Violazioni oggetto di Segnalazione e le violazioni delle disposizioni previste nella presente Procedura sono soggette a sanzioni di carattere disciplinare.

In particolare, è prevista l'instaurazione di un procedimento disciplinare:

- a) nei confronti della Persona coinvolta dalla Segnalazione e di ogni altro individuo che sia riconosciuto responsabile → se, all'esito al procedimento di Segnalazione, la Società accerta che la Violazione segnalata è stata effettivamente commessa;
- b) nei confronti di ogni destinatario della presente Procedura (anche diverso dalla Persona coinvolta) che si renda responsabile di infrazioni → se è accertato che abbia violato una o più disposizioni della presente Procedura. A titolo esemplificativo, è assoggettabile a sanzione disciplinare:
  - i. il soggetto che ha commesso un atto di Ritorsione;
  - ii. il soggetto che ha ostacolato o ha tentato di ostacolare la Segnalazione;
  - iii. i Gestori della Segnalazione o altro soggetto che ha violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
  - iv. il Segnalante che ha presentato una Segnalazione che siano in tutto o in parte infondate, con dolo o colpa grave;
  - v. i Gestori della Segnalazione che non hanno svolto l'attività di analisi e verifica delle Segnalazioni ricevute.

Il procedimento disciplinare instaurato seguirà quanto previsto nel Modello Organizzativo (Capitolo 5).

Nel procedimento disciplinare, restano fermi, in ogni caso, gli obblighi di riservatezza dell'identità del Segnalante già esposti al § 8.3 "Obblighi di riservatezza".

## 10.2 Sanzioni a dipendenti e amministratori

---

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dalla presente Procedura ad opera dei dipendenti/amministratori della Società costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e sono proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

Le violazioni della presente Procedura sono comunicate al Gestore delle Segnalazioni, che ne trasmette comunicazione al Titolare del potere disciplinare o, se questi sia individuabile quale responsabile della violazione, al Consiglio di amministrazione, per ogni opportuna iniziativa.

## 10.3 Sanzioni a Soggetti Terzi

---

Ogni comportamento posto in essere da Soggetti Terzi in violazione delle previsioni della presente Procedura potrà determinare anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.