



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

GALA S.p.A.

INFORMAZIONI DOCUMENTO:

Titolo	Procedura Whistleblowing		
Responsabile	Ufficio Legale		
		Versione	1.0

SOMMARIO

1. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
2. INTRODUZIONE AL WHISTLEBLOWING.....	3
3. OBIETTIVI.....	3
4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE.....	4
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
6. AREE AZIENDALI E SOGGETTI COINVOLTI	6
7. PROCEDURE E ALTRI DOCUMENTI CORRELATI.....	7
8. IL COMITATO DI WHISTLEBLOWING.....	7
9. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA	8
10. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE.....	9
11. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	10
12. LA TUTELA DEL SEGNALANTE	12
13. SANZIONI.....	13
14. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA.....	13
15. SEGNALAZIONI ESTERNE E DIVULGAZIONE PUBBLICA	13
16. ALLEGATO – ISTRUZIONI SUL CANALE TELEMATICO	14



1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “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” (di seguito anche “Decreto”), ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001. In particolare, il Decreto Whistleblowing individua e disciplina i soggetti segnalanti, l’oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire.

2. INTRODUZIONE AL WHISTLEBLOWING

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti. La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'azienda di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

L'azienda, poiché è sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire al proprio personale, nonché ai soggetti terzi con i quali interloquisce (es. consulenti, collaboratori, liberi professionisti ecc.), di segnalare gli atti o fatti che possano costituire condotte illecite rientranti nella tipologia stabilita dalla norma (vedi paragrafo “Oggetto della segnalazione”).

Il Decreto, infatti, individua:

- i soggetti che possono attivare una segnalazione;
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni;
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

3. OBIETTIVI

Scopo del presente documento, è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno dell'azienda, chiarendo e rendendo agevole il ricorso alla segnalazione da parte del segnalante o whistleblower e rimuovendo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.



L'obiettivo della procedura è dunque, da una parte, quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e, dall'altra, quello di informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALEZIONE

I soggetti segnalanti previsti dal Decreto sono:

- Dipendenti;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- Lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- Azionisti (persone fisiche);
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Rientrano tra i soggetti segnalanti previsto dal Decreto anche le persone: (i) il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

Inoltre, le tutele previste dal Decreto si applicano anche ai "facilitatori"; alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o presso i quali la stessa persona lavora; nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

5. OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

Scopo del presente documento è rappresentare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni, delle eventuali conseguenti investigazioni, a fronte di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, che integrano violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le condotte illecite che possono essere oggetto di segnalazione sono:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto Whistleblowing e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 al D. Lgs. 24/2023 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. Con riferimento agli illeciti si riportano quelli relativi ai seguenti settori: contratti 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.

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (Art.325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati nei punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.
- Atti, elementi o comportamenti che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Le informazioni oggetto di segnalazione possono riguardare sia le violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, nonché tutti quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.
- Illeciti amministrativi, contabili, civili e penali che non rientrano nei punti precedenti.
- Nei casi in cui l'Ente o la Società si sia dotato di Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs 231/2001 le condotte illecite rilevanti ai sensi della citata disposizione di legge o la violazione dei modelli di organizzazione e gestione di tale modello organizzativo, che non rientrano nei punti precedenti.

Nel campo di applicazione della procedura **non sono invece ricomprese:**

- segnalazioni su situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito: ciò in quanto è necessario tenere conto sia dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico.
- le segnalazioni di violazione laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing. Tale circostanza attiene al settore dei servizi finanziari in cui da tempo l'Unione Europea ha esteso il valore della protezione delle persone segnalanti con l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto privato pertinente dell'unione europea. Sono escluse quindi le Segnalazioni che attengono agli appalti previsti agli artt.



15 e 24 delle direttive 2435 e 2536 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/8137 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del Codice Appalti.

Inoltre, si intende specificare, che non è pregiudicata l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di:

- informazioni classificate, le classifiche di segretezza, disciplinate nel nostro ordinamento dall'art. 42 della legge n. 124/2007, sono apposte dalle singole amministrazioni per circoscrivere la conoscenza delle informazioni per i soggetti che abbiano necessità di accedervi o a ciò abilitati, in ragione delle loro funzioni istituzionali;
- segreto professionale forense, con riferimento alla riservatezza delle comunicazioni tra gli avvocati e i loro clienti («segreto professionale forense») prevista dal diritto dell'Unione e dal diritto nazionale;
- segreto professionale medico con riferimento all'obbligo di mantenere la natura riservata delle comunicazioni tra prestatori di assistenza sanitaria e i loro pazienti, nonché la riservatezza delle cartelle cliniche («riservatezza medica»);
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- Norme di procedura penale: con riferimento all'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p.;
- disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura, sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario;
- disposizioni in materia di difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica di cui al Regio decreto, 18 giugno 1931, n.773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza;
- disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n.300.

Nei confronti del segnalante la legge prevede dei meccanismi di tutela per evitare azioni di natura ritorsiva da parte dell'azienda. Sul punto si rinvia a quanto previsto dal **paragrafo “La tutela del segnalante”** della presente procedura.

Viceversa, qualora oggetto della denuncia siano fatti non rispondenti al vero, il denunciante potrebbe rispondere dei reati di diffamazione e calunnia, oltre che di azioni risarcitorie in sede civile. In tali casi verranno meno le tutele in favore della persona segnalante o denunciante nei cui confronti verrà applicata una sanzione disciplinare (vedi **paragrafo “Infrazione della procedura”**).

6. AREE AZIENDALI E SOGGETTI COINVOLTI

Gli uffici e le funzioni coinvolti nelle attività previste dalla presente procedura sono:

- Assistenza di Direzione;
- Analisi Dati e controllo rischi;
- Acquisti;
- Asset Management;
- Comitato Whistleblowing;
- Contabilità Generale e Fornitori;



- Fatturazione e Misure;
- Fiscale;
- Gestione clienti privati;
- Gestione clienti pubblici;
- ICT;
- Incassi;
- Legale & Regolatorio;
- Originations & trading;
- Pianificazione e controllo di gestione;
- Risorse Umane;
- Servizi al cliente;
- Servizi Generali;
- Sicurezza sul lavoro;
- Tecnologie Energie Rinnovabili;
- Tesoreria

7. PROCEDURE E ALTRI DOCUMENTI CORRELATI

- Procedure e Regolamenti Aziendali;
- Sicurezza sul Lavoro – D. Lgs 81/2008;
- Modello 231 – D. Lgs. 231/2001
- Protezione dei dati personali – Regolamento UE 2016/679 o GDPR;

8. IL COMITATO DI WHISTLEBLOWING

Il Comitato di gestione Whistleblowing è l'organismo incaricato di gestire le segnalazioni.

Esso è costituito da soggetti interni all'azienda e da consulenti esterni:

- Soggetto Interno: Ufficio legale
- Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 (OdV)
- Data Protection Officer (DPO)

Le segnalazioni pervenute sono accessibili a tutti i soggetti del Comitato di Gestione che procedono congiuntamente ad una valutazione preliminare volta a verificarne la pertinenza e l'ammissibilità ai sensi del D. Lgs. 24/2023 e della presente procedura. In caso di necessità la segnalazione potrà anche essere inoltrata a soggetti esterni al Comitato, ma solo dopo aver avuto l'esplicito consenso al trasferimento da parte del segnalante. Se si tratta di segnalazione anonima il consenso del segnalante non sarà necessario.

All'esito di tale valutazione:

- qualora la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e non emergano situazioni di conflitto di interesse o coinvolgimento di soggetti apicali o componenti degli organi sociali, i singoli componenti del Comitato di Gestione la prendono formalmente in carico e, con le modalità previste al successivo punto 11 (Gestione Segnalazioni);



- qualora emergano profili di conflitto di interesse, coinvolgimento del Soggetto Interno, dei vertici aziendali o rilevanza ai fini del D. Lgs. 231/2001, l'OdV assume il coordinamento della gestione della segnalazione, potendo svolgere direttamente o tramite soggetti terzi le attività istruttorie necessarie.

9. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA

Il Comitato di Gestione Whistleblowing funge da “organo collettore” di tutte le denunce pervenute.

Le segnalazioni pervengono al Comitato che procede ad una valutazione preliminare volta a verificarne l'ammissibilità e la pertinenza ai sensi del D. Lgs. 24/2023 e della presente procedura.

Sarà quindi questo Comitato che provvederà:

- a comunicare, entro un termine di sette giorni, al soggetto segnalante la presa in carico della sua denuncia;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e a richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- a comunicare al soggetto interessato, entro il termine massimo di tre mesi della denuncia.

Al fine di facilitare le segnalazioni sono stati definiti i seguenti canali:

- telematico, mediante piattaforma software, quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa vigente. Per la sua attivazione e funzionamento si fa rinvio alle istruzioni operative allegate alla presente procedura;
- segnalazione in forma orale telefonando al seguente numero 0637592720. In aggiunta al canale sopra menzionato, la persona segnalante potrà effettuare la segnalazione attraverso la richiesta di un incontro diretto con il Comitato di Gestione Whistleblowing da organizzarsi entro 7 (sette) giorni lavorativi. Se la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Comitato di Gestione Whistleblowing, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del detto Comitato, 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.

L'azienda prende in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate¹, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

La segnalazione - anche quella non anonima - deve essere circostanziata e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

¹ Una segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo).



Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

Le informazioni devono essere acquisite nel contesto lavorativo e fondate su elementi di fatto ragionevolmente idonei a ritenere sussistente la violazione, non essendo richiesto che il segnalante disponga di prove certe o definitive.

10. MODALITÀ DI SEGNALEZIONE

La società, al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle segnalazioni, ha individuato le seguenti modalità e condizioni di accesso:

- Il canale interno prevede l'inserimento della segnalazione sulla piattaforma telematica il cui funzionamento è descritto nell'Allegato 1 alla presente istruzione operativa, raggiungibile dall'apposita pagina whistleblowing attivata sul sito web della Società attraverso il link presente nel footer del sito <https://www.gala.it>. Il Segnalante può anche effettuare la segnalazione in forma orale o richiedere un incontro diretto con il Comitato di Gestione.
- Il canale esterno gestito da ANAC da considerarsi residuale ai canali interni può essere utilizzato, a differenza del canale interno, per le sole segnalazioni attinenti alle violazioni del Diritto dell'UE e al verificarsi delle condizioni previste dal legislatore² (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>);

² Tra questi ritroviamo le seguenti casistiche: i) se, al momento della segnalazione, i canali interni non sono attivi o, anche se attivati, non sono conformi a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing; ii) se il segnalante non ha avuto riscontro da parte del Comitato di Gestione, dopo aver presentato la segnalazione mediante canali interni (a titolo esemplificativo i canali interni non hanno funzionato correttamente, nel senso che la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione); iii) se il segnalante ha fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che: a) se effettuasse una segnalazione mediante i canali interni, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, o se vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, ecc.); b) se effettuasse una segnalazione mediante i canali interni potrebbe sorgere il rischio di ritorsione; c) se il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).



- La divulgazione pubblica da considerarsi residuale agli altri due canali, può essere utilizzato, a differenza del canale interno, per le sole segnalazioni attinenti alle violazioni del Diritto dell'UE e al verificarsi delle condizioni previste dal legislatore.³

Inoltre, come previsto dal Decreto Whistleblowing, è riconosciuto ai segnalanti la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità Nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite, aventi ad oggetto violazioni del Diritto dell'UE, di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, quali ad esempio, l'Autorità Giudiziaria, la Polizia di Stato, l'Arma dei Carabinieri, la Guardia di Finanza, altri corpi facenti parte delle Forze Armate.

11. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Una volta ricevuta la segnalazione secondo i canali previsti nella presente procedura la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a. protocollazione e custodia;
- b. istruttoria preliminare;
- c. investigazione e comunicazione dell'esito;
- d. archiviazione.

a) Protocollazione e custodia

Nel caso la segnalazione avvenga tramite il canale telematico, sarà il software a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento.

Qualora la segnalazione avvenga via orale, il Comitato di Gestione Whistleblowing, assegna alla segnalazione uno specifico codice alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note.

b) Istruttoria preliminare

L'istruttoria preliminare o preistruttoria ha lo scopo di verificare l'ammissibilità della segnalazione ricevuta. Tale valutazione è effettuata congiuntamente dai componenti del Comitato di Gestione al fine di accertare:

³ Tra questi ritroviamo le seguenti casistiche: i) una segnalazione mediante i canali interni non ha ricevuto riscontro nei termini previsti e ad essa ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli; ii) il segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli; iii) il segnalante sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio 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); iv) il Segnalante sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione mediante canale esterno possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione 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, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti)



- la riconducibilità della segnalazione all'ambito di applicazione del D. Lgs. 24/2023;
- la sussistenza di elementi minimi di fatto idonei ad avviare un'istruttoria;
- l'eventuale presenza di situazioni di conflitto di interesse o coinvolgimento di soggetti apicali.

A tal fine:

- laddove la segnalazione risulti manifestamente infondata o estranea all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing, il Comitato di Gestione procede alla comunicazione motivata di archiviazione al segnalante;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine si procede alla comunicazione del provvedimento di archiviazione al segnalante;
- nel caso in cui la segnalazione appaia circostanziata, con elementi di fatto precisi e concordanti, e non emergano situazioni di conflitto di interesse o coinvolgimento di soggetti apicali, si procede con le fasi dell'istruttoria. Qualora emergano profili di conflitto di interesse che coinvolgano il Soggetto Interno o casi riguardanti soggetti apicali, l'OdV assume il coordinamento della gestione della segnalazione.

c) Investigazione e comunicazione dell'esito

L'istruttoria è svolta dal Soggetto Interno del Comitato di Gestione Whistleblowing ed è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

Nei casi di cui al precedente paragrafo (conflitto di interesse, coinvolgimento di soggetti apicali o rilevanza ai fini del D. Lgs. 231/2001), l'istruttoria è coordinata dall'OdV, che può avvalersi di soggetti interni o consulenti esterni nel rispetto dei principi di riservatezza e imparzialità.

L'istruttoria ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Di ogni investigazione, il Soggetto Interno del Comitato di Gestione Whistleblowing prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito delle investigazioni, qualora riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, il Soggetto Interno o l'OdV, nei casi di propria competenza, provvede alla comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata si intraprenderanno le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive e saranno avviati eventuali procedimenti disciplinari volti a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.



d) Archiviazione

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati in formato digitale, tramite il software del canale telematico. L'eventuale documentazione cartacea è conservata in modalità tale da garantirne l'accesso esclusivamente ai soggetti autorizzati, nel rispetto del principio di minimizzazione e con adeguate misure di sicurezza. Nei casi in cui l'istruttoria sia coordinata dall'OdV, l'accesso alla documentazione è limitato ai soggetti da questo individuati.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, come espressamente previsto dal D. Lgs. 24/2023.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

12. LA TUTELA DEL SEGNALENTE

L'intero processo deve comunque garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, la Società ha istituito una serie di meccanismi volti alla tutela del segnalante non anonimo, prevedendo:

- a. la tutela della riservatezza del segnalante;
- b. il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante; il divieto di ritorsioni, dirette o indirette, nonché di tentativi o minacce di ritorsione connessi, anche indirettamente, alla segnalazione.

Le misure di tutela previste dalla presente procedura si applicano, nei limiti stabiliti dal D. Lgs. 24/2023, anche **ai facilitatori**, alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate da stabile rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente, nonché agli enti di proprietà del segnalante o operanti nel medesimo contesto lavorativo.

a) La tutela della riservatezza del segnalante

La riservatezza deve essere garantita anche:

- quando la segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle istituite;
- quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle segnalazioni. Pertanto, qualora un soggetto diverso dal Comitato di Gestione Whistleblowing riceva una segnalazione e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione) lo stesso è tenuto ad inoltrarla entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, e senza trattenerne copia, al Comitato, dando contestuale notizia dell'inoltro al segnalante.

b) Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante; il divieto di ritorsioni, dirette o indirette, nonché di tentativi o minacce di ritorsione connessi, anche indirettamente, alla segnalazione

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.



Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione.

Costituiscono altresì ritorsioni, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, ogni comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e idoneo a provocare un danno ingiusto al segnalante o ai soggetti tutelati.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata al Comitato di Gestione Whistleblowing dell'azienda.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e anche nei confronti dell'azienda – qualora la Società abbia partecipato attivamente alla discriminazione.

Si tenga conto che, in tal caso, la legge prevede un'inversione dell'onere della prova e sarà, dunque, l'azienda a dover dimostrare che la modifica delle condizioni di lavoro del segnalante non traggono origine dalla segnalazione.

13. SANZIONI

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Resta fermo che le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 non si applicano qualora sia accertato, anche con sentenza di primo grado, che il segnalante abbia effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare l'azienda, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

14. INFRAZIONE DELLA PROCEDURA

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti dell'azienda la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare Aziendale, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.

15. SEGNALAZIONI ESTERNE E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Decreto prevede la possibilità di effettuare segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e divulgazioni pubbliche di violazioni nei casi espressamente previsti dalla norma. La possibilità di effettuare segnalazioni esterne all'ANAC è consentita solo nei casi di seguito riportati:



- ove non sia attivo il canale di segnalazione interno ovvero se il medesimo non risulti conforme alle prescrizioni di legge;
- nei casi in cui il segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna alla quale non è stato dato seguito;
- nei casi in cui il segnalante abbia 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 ritorsione;
- nei casi in cui il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il segnalante può, invece, effettuare una divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione attraverso i canali interni e i canali esterni, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e in tutti questi casi non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche 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 violazione stessa.

16. ALLEGATO – ISTRUZIONI SUL CANALE TELEMATICO

Il canale telematico è raggiungibile dall'apposita pagina whistleblowing attivata sul sito web della società attraverso il link presente nel footer del sito aziendale.

Whistleblowing e Segnalazione illeciti!

Chi può segnalare?

Possono segnalare tramite il canale whistleblowing i dipendenti, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti, anche se a titolo gratuito, che prestano la propria attività a favore dell'azienda.

Cosa puoi segnalare?

Se credi di essere stato oggetto o potenziale testimone di un atto illecito puoi segnalare. Non esiste una lista esaustiva dei casi segnalabili, in linea generale i comportamenti segnalati devono essere potenzialmente lesivi dell'integrità e dell'etica dell'azienda. Si deve trattare di casi di interesse generale e non individuale, ad esempio: anomalie, potenziali irregolarità o potenziali reati posti in essere sia nell'interesse che a danno dell'azienda di cui sei venuto a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa.

Cosa NON puoi segnalare?

Non puoi però segnalare tramite questo canale questioni di carattere personale, o relative alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il tuo superiore gerarchico o con i tuoi colleghi. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

[Invia una segnalazione](#)

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

[Accedi](#)

Informativa Privacy
Powered by [Globleaks](#)



A partire da essa è possibile inviare una segnalazione o gestire eventuali segnalazioni inviate in precedenza secondo le modalità descritte di seguito.

INVIO SEGNALAZIONE

Per compilare una segnalazione è necessario attivare la relativa procedura cliccando sul pulsante **Invia una segnalazione** e poi cliccare sul pulsante **Procedi** presente sul pop up che appare sullo schermo per arrivare al questionario da compilare che è suddiviso in sette sezioni.

Sezione 1: Tipo di segnalazione

1 Tipo Di Segnalazione 2 Ruolo Del Segnalante 3 Area Illecito 4 Tipologia Illecito 5 Altro Soggetto 6 Descrizione Illecito 7 Invio

Scegli se fare una segnalazione anonima o meno.

Vuoi fornire i tuoi dati identificativi?

☒ SI ☐ No

Nome *

Cognome *

Metodo di contatto alternativo *

Preferisco essere contattato esclusivamente tramite questa piattaforma

Indirizzo email

Numero di telefono

Altro

In questa sezione si deve scegliere se effettuare la segnalazione in modo anonimo o meno. Scegliendo la segnalazione anonima l'unica modalità di contatto è attraverso la piattaforma. Pertanto, sarà cura del segnalante accedere periodicamente alla piattaforma di segnalazione per verificare la presenza di aggiornamenti inerenti alla segnalazione effettuata.

Sezione 2: Ruolo del segnalante

1 Tipo Di Segnalazione 2 Ruolo Del Segnalante 3 Area Illecito 4 Tipologia Illecito 5 Altro Soggetto 6 Descrizione Illecito 7 Invio

Seleziona il ruolo che ti rappresenta nei confronti dell'azienda.

Ruolo *

☐ Dipendente

☐ Fornitore

☐ Cliente

☐ Consulente

☐ Altro

Precedente Successivo



In questa sezione si deve indicare il ruolo della persona segnalante selezionandolo tra quelli proposti.

Sezione 3: Area Illecito

1 Tipo Di Segnalazione 2 Ruolo Del Segnalante 3 Area Illecito 4 Tipologia Illecito 5 Altro Soggetto 6 Descrizione Illecito 7 Invio

Seleziona l'area aziendale in cui ritieni che si sia verificato l'illecito.

Area dell'illecito *

- ☐ Amministrazione
- ☐ Amministrazione del personale
- ☐ Acquisti
- ☐ Ufficio Commerciale
- ☐ Risorse umane
- ☐ Sicurezza sul lavoro
- ☐ Direzione Operativa
- ☐ Comitato Whistleblowing

In questa sezione si deve indicare l'area in cui è avvenuto l'illecito selezionandola tra quelli proposte.

Sezione 4: Tipologia Illecito

1 Tipo Di Segnalazione 2 Ruolo Del Segnalante 3 Area Illecito 4 Tipologia Illecito 5 Altro Soggetto 6 Descrizione Illecito 7 Invio

Scegli a quale tipologia ritieni appartenga l'illecito

Tipologia illecito *

- ☐ Leggi e/o regolamenti
- ☐ Procedure e Regolamenti Aziendali
- ☐ Sicurezza sul Lavoro - D. Lgs. 81/2008
- ☐ Protezione dei dati personali - Regolamento UE 2016/679 o GDPR
- ☐ ISO 37001 - Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione
- ☐ Modello Organizzativo - D. Lgs. 231/2001
- ☐ Altro

In questa sezione si deve indicare la tipologia dell'illecito selezionandola tra quelli proposte.

Sezione 5: Altro Soggetto

1 Tipo Di Segnalazione 2 Ruolo Del Segnalante 3 Area Illecito 4 Tipologia Illecito 5 Altro Soggetto 6 Descrizione Illecito 7 Invio

Indicaci se hai già effettuata la segnalazione dell'illecito ad altro soggetto

Hai segnalato i fatti ad altri soggetti? *

- ☒ Sì
- ☐ No

Soggetto *

Data della segnalazione *

Esito della segnalazione *



In questa sezione si deve indicare se l'illecito che si sta segnalando sia stato o meno segnalato ad altri oggetti.

- Se Sì: si dovrà indicare il soggetto terzo e l'esito della segnalazione
- Se No: si dovrà riportare il perché non è stato segnalato

Sezione 6: Descrizione Illecito

1 Tipo Di Segnalazione 2 Ruolo Del Segnalante 3 Area Illecito 4 Tipologia Illecito 5 Altro Soggetto 6 Descrizione Illecito 7 Invio

Compila tutti i seguenti campi per descriverci l'illecito nel modo più dettagliato possibile

Società/Ente dove si è verificato il fatto *

Luogo in cui si è verificato il fatto *

Periodo in cui si è verificato il fatto *

Da

Descrizione dettagliata dell'illecito *

Allegati

Carica qui eventuali allegati a supporto della segnalazione

Carica Selezione un file o trascinalo qui

In questa sezione si deve descrivere la segnalazione dettagliandola al meglio riportando anche dove e quando si è verificata e facendo, eventualmente, ricorso a dei documenti aggiuntivi da allegare.

Sezione 7: Invio

1 Tipo Di Segnalazione 2 Ruolo Del Segnalante 3 Area Illecito 4 Tipologia Illecito 5 Altro Soggetto 6 Descrizione Illecito 7 Invio

Se sei sicuro di aver compilato tutto correttamente conferma di aver preso visione dell'informativa privacy e premi il pulsante "Invia"

In alternativa riesamina i diversi passi per effettuare eventuali modifiche

Privacy Policy *

☐ Confermo di aver preso visione dell'informativa sulla privacy

Precedente Invia

In quest'ultima sezione si deve confermare la presa visione dell'informativa privacy ed "inviare" la segnalazione cliccando su pulsante **Invia**. In alternativa si può tornare indietro e rivedere il contenuto delle sezioni precedenti.

Una volta inviata la segnalazione, la piattaforma rilascerà la ricevuta costituita da un codice a 16 cifre da conservare con accuratezza in quanto esso è l'unico mezzo d'accesso alla piattaforma per verificare lo stato della segnalazione e comunicare con il gestore della segnalazione.

Grazie. La tua segnalazione è andata a buon fine. Cercheremo di risponderti quanto prima.

Memorizza la tua ricevuta per la segnalazione.

1368 0788 5011 9509

Usa la ricevuta di 16 cifre per ritornare e vedere eventuali messaggi che ti avremo inviato o se pensi che ci sia altro che avresti dovuto allegare.

Vedi la tua segnalazione



GESTIONE SEGNALAZIONE

Per consultare e gestire la segnalazione emessa è necessario inserire la ricevuta, ovvero il codice a 16 cifre rilasciato dalla piattaforma fine della procedura di creazione ed invio della segnalazione stessa.



Data	Ultimo aggiornamento	Scadenza	Stato
03-08-2023 15:31	03-08-2023 15:34	02-11-2023	Aperta

Risposte al questionario ^

Passo 1: Tipo di segnalazione

Passo 2: Ruolo del segnalante

Ruolo

Fornitore

Passo 3: Area illecito

Area dell'illecito

Area Amministrativa

Identità v

Una volta inserito il codice si avrà accesso alla segnalazione per:

- a) Verificarne lo stato che può essere:
- Nuova: i gestori non hanno ancora preso in gestione la segnalazione
 - Aperta: la segnalazione è in fase di istruttoria da parte dei gestori
 - Chiusa: la segnalazione è stata gestita e chiusa da parte dei gestori
- b) Integrare le informazioni caricando ulteriori allegati e/o scambiare commenti con i gestori. I commenti sono organizzati in ordine cronologico inverso, ovvero l'ultimo commento risulta essere il primo della lista dei commenti.

GALA S.p.A.

Il Legale Rappresentante

Ing. Filippo Tortoriello

