

INDICE

1. PREMESSA	2
2. DECORRENZA.....	4
3. SCOPO DELLA PROCEDURA E DESTINATARI	4
4. LA SEGNALAZIONE/WHISTLEBLOWING	4
5. SEGNALAZIONI INTERNE - GESTIONE SEGNALAZIONI.....	6
6. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	8
7. TUTELA DEL SEGNALATO	8
8. TUTELA DELLA PRIVACY- (ALLEGATO INFORMATIVA PRIVACY WHISTLEBLOWING).....	9
9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	9
10. SEGNALAZIONI ESTERNE.....	10
11. DIVULGAZIONI PUBBLICHE.....	10
12. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE.....	11

1. PREMESSA

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (nel proseguo per brevità **Decreto**) di “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative *nazionali*” (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.63 del 15 marzo 2023) che aggiorna, a livello nazionale, la disciplina in materia di “whistleblowing”.

Il Decreto mira a rafforzare la tutela del segnalante, persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, incentivando dunque la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione delle violazioni, intese come comportamenti, atti o missioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, attraverso la comunicazione di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico (*contesto lavorativo*), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Il Decreto disciplina:

- A)** l'ambito di applicazione soggettivo (art. 3), distinguendo tra soggetti del settore pubblico e soggetti del settore privato, elencando le tipologie di segnalanti;
- B)** il contesto lavorativo cui il Decreto fa riferimento sia durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, sia durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sono state acquisite durante il rapporto stesso;
- C)** i diversi canali di segnalazione: interni (art. 4), esterni (art. 7) e le divulgazioni pubbliche (art. 15);
- D)** le modalità di trattamento dei dati personali (art. 13) e la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni (art. 14);
- E)** le misure di protezione (art.16). Queste misure saranno applicate alla persona del segnalante in tutti i casi in cui vi sia fondato motivo di ritenere che, al momento della segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica, le informazioni sulle violazioni siano vere e rientrino nel **Decreto**;
- F)** il divieto di ritorsione (art. 17);

- G)** l'istituzione presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito per brevità **ANAC**) dell'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno alle persone segnalanti (art. 18) e la possibilità di comunicare ad **ANAC** le ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito (art. 19);
- H)** l'introduzione di sanzioni (applicabili da **ANAC** ovvero dai soggetti definiti nei Modelli 231 per le società minori se esistenti) nei confronti di chi:
- commetta ritorsioni, ostacoli o tenti di ostacolare una segnalazione o violi l'obbligo di riservatezza;
 - non istituisca canali di segnalazione, non adotti procedure per l'effettuazione e gestione delle segnalazioni interne ovvero abbia adottato procedure non conformi alle previsioni del **Decreto** ovvero non abbia svolto la verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
 - abbia effettuato una segnalazione che si è rivelata infondata e con riferimento alla quale sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia;
- I)** la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- L)** l'onere a carico del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Italian Gasket s.p.a. (di seguito per brevità **Società**) e con essa anche società controllate, se esistenti e a cui si applica il Decreto, come più avanti precisato ai punti 2 e 3, sentite le rispettive rappresentanze sindacali, ha deciso di adottare pertanto la seguente procedura di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni (anche anonime) riguardanti la Società inviate da Terzi o da Persone della **Società** o società controllate che è conforme alle novità normative introdotte dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante appunto 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 (c.d. "Decreto *Whistleblowing*").

Il processo di gestione delle segnalazioni è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 di **Società** o società controllate.

2.DECORRENZA

La presente procedura di gestione delle segnalazioni - Whistleblowing si applica alla **Società** e alle società controllate munite di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001(di seguito per brevità **Modello 231**) a partire dal 17 DICEMBRE 2023 in concomitanza con l'entrata in vigore del D.Lgs 24/2023 per la Società e secondo i termini in esso contenuti.

3.SCOPO DELLA PROCEDURA E DESTINATARI

La presente procedura di gestione delle segnalazioni - Whistleblowing si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

La presente procedura si applica a **Società** e alle società controllate che abbiano adottato un Modello 231 e/o che nell'ultimo anno abbiano impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati.

I destinatari della presente procedura sono:

- a) azionisti, vertici aziendali e di componenti degli organi sociali di **Società** e controllate;
- b) dipendenti di **Società** e controllate;
- c) partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, soci chiunque sia in relazione d'interessi con Società, indipendentemente dal momento - presente, passato o futuro - in cui si colloca il contesto lavorativo interessato.

I destinatari a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento;

4. LA SEGNALAZIONE/WHISTLEBLOWING

Per “**whistleblowing**” si intende qualsiasi segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali (ivi incluse le condotte illecite rilevanti ex D.Lgs.231/2001 e le violazioni del Modello 231 adottato da **Società**, del Codice Etico e/o delle procedure del sistema normativo interno di **Società** o dell'Unione europea, presentata a tutela dell'interesse pubblico nonché dell'integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Per le controllate, l'oggetto della segnalazione è limitato alle sole condotte illecite rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 e del Codice Etico, se esistenti e/o delle procedure del sistema normativo. Il Decreto prevede che le stesse possono essere effettuate unicamente attraverso i canali interni.

Per la Società possono essere oggetto di segnalazione le violazioni riportate all'art. 2 comma 1 lett.a del Decreto e, precisamente :

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili e penali non rientranti nei punti successivi da c) a f);

- b) condotte illecite rilevanti ex D.Lgs.231/2001o violazioni del Modello 231 (e del Codice Etico) e/o delle procedure del sistema normativo internodi Società che non rientrino nei punti successivi da c) a f);
- c) illeciti rientranti nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute;
- d) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (es.frodi);
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (compresa: concorrenza, aiuti di Stato e violazioni fiscali);
- f) altri atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti c),d) ed e).

Le segnalazioni devono essere effettuate ogni qual volta vi sia fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni siano vere.

Al fine di agevolare le verifiche e analisi successive è utile siano indicate in modo chiaro:

- la descrizione del fatto;
- le circostanze, di tempo e di luogo, in cui si è verificata la violazione segnalata;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui sono attribuiti i fatti segnalati.

Il segnalante, ove ne abbia disponibilità, può allegare documenti (testi, immagini, audio, video) che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché indicare i nominativi di altri soggetti che potrebbero contribuire agli approfondimenti.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune e rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

5. SEGNALAZIONI INTERNE - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONI

Società ha deciso di istituire un canale di segnalazione interno in ottemperanza al Decreto 24/2023. la cui gestione è affidata a Avvocato Elena Mauri (da ora per brevità **Gestore**) nominato dal Cda con delibera del 1.12.2023, del Foro di Como con studio In Alzate Brianza (CO) Via A.Diaz n.13.

Qualora si ravvisassero situazioni di conflitto di interesse nella gestione della segnalazione in capo al **Gestore**, riconosciute anche dal **Gestore** stesso, sarà possibile utilizzare il canale di segnalazione esterna indicato nel successivo punto 10.

Il canale istituito garantisce la riservatezza sull'identità del soggetto segnalante, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate, garantisce la riservatezza sul contenuto della comunicazione e garantisce la riservatezza sulla documentazione relativa alla segnalazione

La segnalazione può essere effettuata secondo il disposto di cui all'art. 4 co.3 D.lgs 24/2023 con le seguenti modalità:

1 via email all'indirizzo:

segnalazioniigspa@gmail.com

oppure

2 mediante comunicazione orale, telefonica

3 incontro diretto con il **Gestore**, previa richiesta di fissazione dello stesso. In questo caso il **Gestore** fornirà 2 possibili date di appuntamenti ;

Sia per la richiesta di recapito telefonico mediante il quale si ritenga di effettuare la segnalazione sia per la richiesta di fissazione di incontro con il **Gestore** è a disposizione l'indirizzo email :

segnalazioni@gmail.com

Tutte le modalità di segnalazione effettuate mediante l'anzidetto canale interno di segnalazione garantiscono la riservatezza del segnalante.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, scritte o vocali effettuate con le modalità di cui ai punti 1-3 sopra indicati , sono ricevute dal **Gestore**, che entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione provvede a rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione indicando se la stessa è ritenuta:

- 1- non pertinente al sistema "whistleblowing" ;
- 2- con profili di interesse e conseguente attivazione dell'iter di gestione della segnalazione;

Le segnalazioni di cui al precedente paragrafo 4 sono quindi soggette al seguente iter istruttorio:

1. **Gestore** rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione con i termini di cui al precedenti punti 1 e 2,
2. **Gestore** mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
3. **Gestore** deve dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
4. **Gestore** completata l'istruttoria, fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
5. **Società** mette a disposizione, sulla *intranet* aziendale, informazioni chiare con riferimento alla procedure di utilizzo, ivi inclusi i presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne;
6. **Gestore** comunica al segnalante l'esito dell'analisi preliminare qualora emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati informandolo che la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni. Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, **Gestore**, avvia la successiva fase degli approfondimenti specifici. In particolare, **Gestore**, può:
 - a. avviare analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno di esperti e periti esterni alla società;
 - b. decidere unitamente a il responsabile del reparto/area della segnalazione interessata, le azioni da porre in essere per la risoluzione delle debolezza rilevate;
 - c. decidere con l'ufficio legale di **Società** eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di **Società**
 - d. nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio (eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione) segnalare l'accaduto per valutare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante;
 - e. alla conclusione dell'approfondimento svolto, se necessario sottoporre i risultati alla valutazione dell'ODV(Organismo di Vigilanza) o del Collegio Sindacale sui temi di competenza affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
 - f. concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione;
 - g. a ultimazione delle verifiche/approfondimenti e comunque non oltre 3 mesi dalla ricezione della segnalazione il Gestore deve trasmettere il riscontro finale al segnalante;

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

6. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Al segnalante è riconosciuta la tutela:

- a. **della riservatezza della propria identità**, riferita non solo al nominativo, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione nonché la documentazione ad essa allegata, qualora anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza;
- b. **da misure ritorsive o discriminatorie, dirette o indirette, adottate a seguito della segnalazione effettuata in buona fede**, quali, a titolo non esaustivo, sanzioni disciplinari, demansionamento, licenziamento, trasferimento, peggioramento delle condizioni di lavoro. L'intento ritorsivo sussiste ogni qual volta possa dirsi che la ragione che ha condotto all'adozione della misura nei confronti del segnalante sia la volontà di punirlo per aver segnalato. In tali casi è onere di **Società** provare che tali provvedimenti sono estranei alla segnalazione.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante art. 21 del Decreto.

Sono altresì previste sanzioni nei confronti del segnalante, comminabili anche da ANAC, nel rispetto delle condizioni di cui al Decreto, 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 **Società**, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

7. TUTELA DEL SEGNALATO

Al segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa *privacy*.

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione

sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Al segnalante sono comunicate in forma scritta, le ragioni della rivelazione dei dati riservati nell'ambito del procedimento disciplinare verso il segnalante nonché, quando la rivelazione della identità del segnalante e delle informazioni sono indispensabili ai fini della difesa della persona coinvolta, nell'iter di gestione della segnalazione .

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria).

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

8- 8A. TUTELA DELLA PRIVACY

I dati sensibili, personali contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della "Policy GDPR" adottata da **Società** . (Allegato in calce 8A modulo Informativa Privacy Whistleblowing)

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, **Gestore** cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque per un periodo di massimo 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Quando la segnalazione è effettuata in forma orale attraverso la registrazione audio, la stessa è documentata nel previo consenso del segnalante, a cura del personale addetto mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione ed ascolto oppure mediante trascrizione integrale.

In caso di trascrizione, il segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione

Qualora la segnalazione è effettuata nel corso di un incontro con il personale addetto, la documentazione può essere effettuata, previa autorizzazione del segnalante, attraverso registrazione oppure mediante verbale. In quest'ultimo caso, il segnalante può verificare e, ove necessario, rettificare il contenuto ed infine confermare il verbale mediante la sottoscrizione del documento .

10. SEGNALAZIONI ESTERNE

Con riferimento alla **Società**, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna qualora:

- a) il canale di segnalazione interna sopra descritto non sia attivo o, ancorché attivo, non è conforme alle previsioni del Decreto;
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta attraverso la piattaforma informatica oppure informale attraverso le linee telefoniche/sistemi di messaggistica vocale predisposti da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione ovvero, su richiesta del segnalante, mediante incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Si rinvia al riguardo alla specifica sezione del sito ANAC .

11. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Con riferimento alla **Società**, il segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, qualora:

- a) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non ha avuto riscontro in merito alle misure adottate per dar seguito alla segnalazione;
- b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) 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.

Quando la segnalazione, e ogni approfondimento ad essa relativo, è effettuata in forma orale attraverso forme che non consentono la registrazione del segnalante, per motivi tecnici o per assenza di consenso, lo scambio di informazioni è documentato attraverso resoconto dettagliato predisposto dal personale addetto emesso a disposizione del segnalante attraverso il Portale. Il segnalante può verificare e, ove necessario, rettificare il contenuto ed infine confermare la trascrizione mediante la sottoscrizione del documento ovvero messaggio sul Portale.

13.AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

La presente procedura è oggetto di verifica periodica al fine di garantire il costante aggiornamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.

Allegati:

8A - Modulo Informativa Privacy Whistleblowing

