

## SOMMARIO:

---

1.	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	2
2.	SCOPO E DEFINIZIONI .....	2
3.	DESTINATARI.....	4
4.	TUTELA DEL SEGNALANTE .....	4
5.	OBBLIGHI DEL COLLABORATORE: .....	6
6.	CODICE DISCIPLINARE .....	6
7.	STRUMENTI DI SEGNALAZIONE .....	7
8.	TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI .....	8

VERSIONE	DATA MODIFICA	DESCRIZIONE MODIFICA
V0	15.12.2023	Prima Emissione

## 1. RIFERIMENTI NORMATIVI

---

- LEGGE 30 novembre 2017 n. 179 recante *“disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*;
- D.LGS. 10 marzo 2023 n. 23 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”*;
- GDPR – Regolamento (UE) 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. - D.LGS. 30 giugno 2003, n. 196 – Codice in materia di protezione dei dati personali. D.LGS. 101 del 10 agosto 2018 n. 101 recante *“disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679”*;
- 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 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

## 2. SCOPO E DEFINIZIONI

---

Lo scopo di questa procedura è descrivere le modalità di gestione delle segnalazioni e le misure adottate dall’ente a tutela dei segnalanti.

### Definizioni

- **Persona segnalante o whistleblower** in lingua inglese: identifica una persona fisica che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato di cui è venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.
- **Segnalazione:** comunicazione scritta o orale di violazione di norme e/o di illeciti che ledano l’interesse o l’integrità dell’ente o in violazione del MOG ex D.lgs. 231/2001. Sono escluse:
  - a) Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono a rapporti individuali di lavoro;
  - b) Segnalazioni le cui modalità siano già disciplinate in via obbligatoria per legge, come a titolo esemplificativo segnalazioni inerenti i mercati finanziari e di prevenzione del riciclaggio e di finanziamento del terrorismo in materia bancaria e assicurativa (vedi all 1 parte II al D.lgs. 24/2023).
  - c) Segnalazioni in materia di sicurezza nazionale.

- d) Resta ferma l'applicazione delle disposizioni di legge a tutela delle informazioni classificate, del segreto professionale medico e forense e della segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:
    - 1) illeciti civili o penali;
    - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione;
    - 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
    - 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
    - 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
  - **Informazioni sulle violazioni:** 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 nei termini di cui al paragrafo 3 della presente procedura.
  - **facilitatore:** una persona fisica che assiste, fornisce consulenza o sostegno, una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (ad es. un collega – escluso invece il rappresentante sindacale per cui valgono le norme di repressione di condotte antisindacali di cui alla l. 300/1970);

- **ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

### 3. DESTINATARI

---

La presente procedura si rivolge a tutti i soggetti che hanno relazioni con la società.

A titolo esemplificativo, è indirizzata a:

- amministratori, sindaci, revisori contabili, azionisti;
- dipendenti, quadri, dirigenti;
- soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la società, pur non avendo la qualifica di dipendenti (volontari, tirocinanti, retribuiti o meno), assunti in periodo di prova;
- tutti coloro che, pur esterni alla società, operino direttamente o indirettamente per la società, a titolo esemplificativo procuratori, agenti, collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi, partner commerciali.

### 4. TUTELA DEL SEGNALANTE

---

I motivi personali che hanno indotto il segnalante a denunciare sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive. Tuttavia, resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante e come tali non saranno oggetto di tutela nei termini di cui al presente paragrafo.

Le condizioni per la protezione della persona segnalante sono le seguenti:

- a) Veridicità della segnalazione: al momento della segnalazione il segnalante deve aver fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione siano vere e costituiscano violazione di disposizioni di legge che ledono l'interesse e/o l'integrità dell'ente; non sono sufficienti meri sospetti o voci di corridoio o notizie di pubblico dominio
- b) La segnalazione sia effettuata secondo le previsioni di cui alla presente procedura.

NB: limitazione di responsabilità e la tutela del segnalante cessano nel caso lo stesso sia condannato, anche solo in primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia o sia stata accertata la sua responsabilità civile per

lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave. In tal caso, il segnalante potrà essere oggetto di sanzione disciplinare nei termini di cui al Codice Disciplinare allegato al MOG ex D.lgs. 231/2001.

**Tutela della riservatezza:** del segnalante, del facilitatore e delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare loro seguito.

L'identità del segnalante e le informazioni atte ad identificarlo non possono essere rivelate senza il consenso espresso della persona segnalante a persone estranee all'O.d.V.

Ogni trattamento dei dati personali previsto dalla presente procedura è effettuato a norma del Regolamento UE= 2016/679, del D.lgs. 196/2003 e del D.lgs. 51/2018. I dati che non sono manifestamente utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti.

I membri dell'O.d.V. acquisiscono rispetto a tali dati il ruolo di titolari del trattamento e l'interessato dovrà rivolgersi a loro attraverso i canali previsti al punto 7 della presente procedura per l'esercizio dei propri diritti di accesso, modifica, cancellazione di cui agli artt. 13 e ss. del GDPR.

**limitazioni di responsabilità:** il segnalante non è punibile per la diffusione di informazioni sulle violazioni coperte da segreto (che siano diversi dalle ipotesi di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico o giudiziario per i quali permane l'obbligo di segreto) o relative alla tutela del diritto d'autore, alla protezione dei dati personali o che riveli informazioni che offendano la reputazione di persone coinvolte o denunciate, qualora la segnalazione sia conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 e dalla presente procedura.

**Tutela da eventuali ritorsioni:** il segnalante è tutelato da comportamenti ritorsivi quali:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Tali atti, se commessi a fini ritorsivi sono nulli. In caso di licenziamento ritorsivo, il segnalante ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Eventuali comportamenti ritorsivi potranno essere segnalati a O.d.V. attraverso i canali di cui al paragrafo 7 o ad ANAC.

Il Codice Disciplinare allegato al MOG prevede specifiche sanzioni disciplinari a carico di chi commetta comportamenti ritorsivi.

**Divieto di rinunce e transazioni di diritti e mezzi di tutela:** le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.gs 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co. 4, c.c.

## 5. OBBLIGHI DEL COLLABORATORE

---

Per quanto qui non espressamente previsto si rimanda al testo completo del Modello di Gestione e Controllo aziendale.

## 6. CODICE DISCIPLINARE

---

Comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti dei dipendenti o in violazione delle procedure che garantiscono la riservatezza delle segnalazioni dovranno essere oggetto di segnalazione all'O.d.V., che informerà il Consiglio di Amministrazione, affinché assuma le necessarie misure disciplinari nei confronti di chi abbia posto in essere la violazione, secondo quanto previsto dal codice disciplinare adottato dall'azienda

e allegato a far parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 adottato dalla società.

Parimenti, nel caso in cui il segnalante sia condannato, anche solo in primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia o sia stata accertata la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave, quest'ultimo potrà essere oggetto di sanzione disciplinare nei termini di cui al Codice Disciplinare allegato al MOG ex D.lgs. 231/2001.

L'O.d.V. avrà altresì il compito di vigilare affinché tali misure siano correttamente assunte.

## 7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

---

### 7.1 Caratteristiche della segnalazione:

Affinché la segnalazione possa essere oggetto di valutazione nei termini di cui al seguente punto della procedura è necessario che la stessa sia il più possibile circostanziata, con indicazione del tempo e del luogo in cui la violazione si è verificata, con descrizione dei fatti e con indicazione delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti cui attribuire i fatti segnalati o altri soggetti a conoscenza delle circostanze. Ove possibile, è utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti.

NB. nel caso in cui il fatto segnalato non sia adeguatamente circostanziato potrà essere richiesto al segnalante di fornire elementi integrativi attraverso il canale dedicato o di persona se il segnalante abbia chiesto un incontro.

### 7.2 Segnalazioni anonime:

le segnalazioni anonime pervenute attraverso i canali di segnalazione di seguito identificati sono ricevute, trattate e conservate secondo i criteri generali di conservazione stabiliti per le altre segnalazioni e, nel caso in cui il segnalante sia successivamente identificato, potrà godere comunque delle misure di tutela di cui alla normativa e meglio dettagliate nel paragrafo precedente.

Tuttavia, nel caso le stesse non siano adeguatamente circostanziate, potrebbe risultare impossibile per l'O.d.V. dar corso ad attività ulteriori di trattazione delle stesse.

### 7.3 Destinatario della segnalazione: Organismo di vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001

- Nominativi membri O.d.V.

### 7.4 Tipologie di segnalazione:

- In forma scritta attraverso i seguenti canali di segnalazione di cui al successivo paragrafo 7.5, con possibilità di richiesta anche di un incontro diretto.

## Procedura Whistleblowing

- In forma orale attraverso contatto telefonico al seguente numero: 0471/289293 con possibilità anche di richiesta di un incontro diretto.

### 7.5 Canali di segnalazione

#### 7.5.1 Canali interni

##### Casella di posta elettronica dell'O.d.V.:

indirizzo: odv@gerho.it; la casella di posta è gestita secondo le modalità indicate nel MOG aziendale.

##### Presentazione in busta chiusa all'O.d.V.:

La segnalazione può essere presentata in busta chiusa all'O.d.V.. A tal fine, è necessario che vengano predisposte due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia di un suo documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura *“riservata all'Organismo di Vigilanza di Gerhò S.p.A.”*. La busta chiusa così predisposta potrà essere:

- essere inviata per posta al seguente indirizzo: Studio Legale Associato D'Apolito – Pappalardo – Ortore - Lovati, Via Cassa di Risparmio n. 5, 39100 BOLZANO (BZ) o, in alternativa,
- essere inserita nella cassetta collocata presso la sede dell'ente in via Luigi Negrelli n. 4, 39100 BOLZANO (BZ) nel luogo marcato in rosso nella piantina in allegato; il controllo sulla presenza di segnalazioni in tale cassetta viene effettuato dal responsabile dell'ufficio legale dell'ente, Dr. Hannes Spinell o in sua assenza, dall'addetta all'ufficio personale dell'ente, Angelika Bortolotti, il primo giorno lavorativo di ogni settimana. Le eventuali segnalazioni presenti nella cassetta verranno consegnati all'O.d.V. entro il giorno successivo.

La segnalazione così pervenuta all'O.d.V. è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del O.d.V..

Rimane ferma la possibilità di denuncia di illeciti all'autorità giudiziaria.

## 8. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

---

L'O.d.V., all'atto del ricevimento della segnalazione e comunque entro il termine di **7 giorni** dalla comunicazione, rilascia un avviso di ricevimento della segnalazione attraverso l'invio di una mail di risposta o nel caso di utilizzo del canale sul sito internet attraverso le modalità delineate al precedente paragrafo.

Nel caso in cui la segnalazione risulti manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti o sia di contenuto così generico da non consentire l'individuazione di illeciti, la stessa sarà considerata inammissibile e non si darà corso ad istruttoria. La segnalazione verrà quindi archiviata e della valutazione si terrà conto nei verbali di O.d.V.



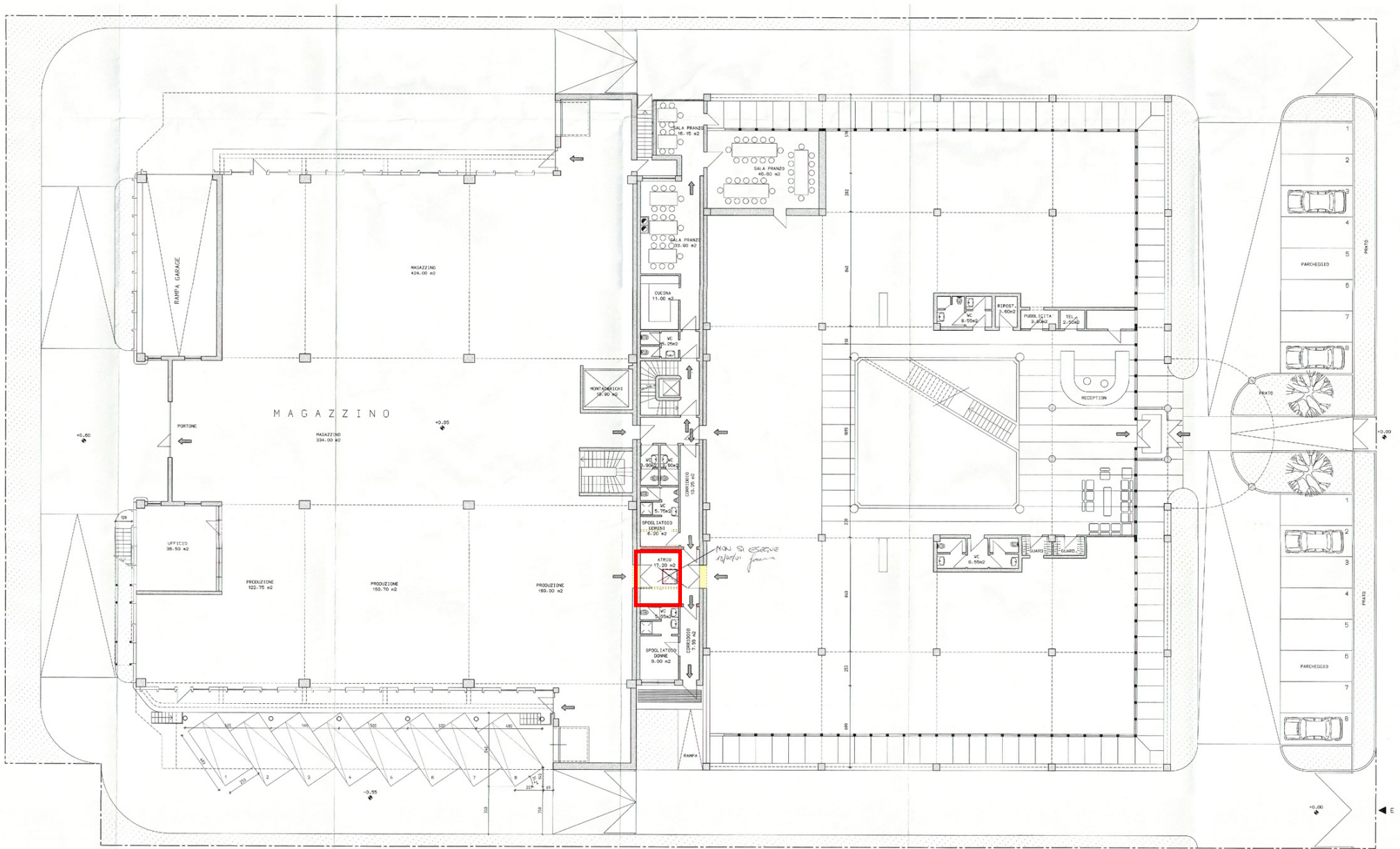
## Procedura Whistleblowing

L'O.d.V., dopo aver valutato l'ammissibilità della segnalazione, l'O.d.V. procede alla verifica dei fatti indicati e qualora lo ritenga necessario può indirizzare al segnalante richieste di dettagli e/o informazioni. L'istruttoria interna sarà condotta dall'O.d.V. nel rispetto delle norme citate nella presente procedura e del MOG ex D.lgs. 231/2001 aziendale.

Nel termine di **3 mesi** dalla segnalazione, l'O.d.V. fornirà al segnalante un riscontro in merito al seguito che intende dare a tale segnalazione attraverso comunicazione:

- a) Dell'intenzione di procedere all'archiviazione; ovvero
- b) Dell'avvio di un'indagine interna ed eventualmente di risultanze già emerse; o
- c) Di provvedimenti adottati.

Per quanto qui non disposto si rimanda al MOG ex D.lgs. 231/2001 adottato dalla società e ai relativi allegati.



PIANO TERRA

LEGENDE:  
 BESTAND  
 ABBRUCH  
 PROJECT