

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073 Rev. 3.0</u> Del 21-11-2023
---	------------------------------	--

Policy Whistleblowing



Rev. N.	Oggetto della revisione	Data
Rev. 3.0	Revisione ed aggiornamento a seguito dell'entrata in vigore del D. lgs. 24/2023	21 – 11 - 23
Rev. 2.0	Modifiche formali	15 – 03 - 21
Rev. 1.0	Prima emissione	20 – 01 - 19

Approvata dal C.d.A. Gessi del 12/03/24

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073</u> Rev. 3.0 Del 21-11-2023
---	------------------------------	--

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	4
4. GESTIONE DEI DOCUMENTI DI REGISTRAZIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
5. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE	7
6.1 Canali di trasmissione della segnalazione di un comportamento illecito	8
6.2 Contenuto della segnalazione di un comportamento illecito	8
6.3 Gestione della segnalazione di un comportamento illecito	9
6.3.1 Indagine	9
6.3.2 Esito dell'indagine	11
7. TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	12
8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	14
9. SANZIONI DISCIPLINARI	14
10. RESPONSABILE E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY	14
10. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DELLA POLICY	14
11. FORMAZIONE	14

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073 Rev. 3.0</u> Del 21-11-2023
---	------------------------------	--

1. PREMESSA

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 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”*, il cui articolo 2, disciplinante il settore privato, ha modificato il Decreto Legislativo 231/2001 inserendovi all’articolo 6 (*“Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell’ente”*), una nuova previsione che inquadra, nell’ambito del modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito, anche *“MOG”* o *“Modello”*) le misure legate alla presentazione e gestione di segnalazioni di comportamenti illeciti.

La Legge mira a rendere la collaborazione dei lavoratori parte di un complessivo sistema attivo ed organico finalizzato a prevenire e contrastare condotte illecite all’interno di enti pubblici e privati, attraverso l’introduzione del c.d. *“Whistle-blowing”*, e dispone che il modello di organizzazione e gestione dell’ente ex D. Lgs. 231/2001 preveda appositi canali di comunicazione delle segnalazioni nonché la previsione da parte dell’Ente di strumenti anche informatici che garantiscano la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, escludendo il rischio di ritorsioni e discriminazioni, dirette o indirette.

Successivamente, con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche *“Decreto”*), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”* (cd. *disciplina whistleblowing*).

L’obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

Il quadro normativo di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC (di seguito anche *“LG ANAC”*), adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

Il presente documento tiene altresì conto delle *best practice* contenute nelle più recenti Linee Guida di Confindustria. In questo contesto e con questa logica, chiunque venga a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione è invitato a darne tempestiva comunicazione mediante le modalità di seguito descritte, astenendosi dall’intraprendere iniziative autonome di analisi e/o di approfondimento.

La normativa prevede, peraltro, che i soggetti obbligati dispongano di procedure di Segnalazione al proprio interno che garantiscano:

- la tutela della riservatezza dell’identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni e la tutela del soggetto che effettua la Segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione;
- lo sviluppo di uno specifico canale di Segnalazione anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato.

Sempre in ottica di tutela del segnalante, la normativa stabilisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del cd. whistleblower. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073 Rev. 3.0</u> Del 21-11-2023
---	------------------------------	--

Gessi persegue obiettivi di trasparenza e etica nella gestione delle attività di business e crede fermamente nel valore aggiunto di comunicazioni che possano concorrere a rendere conoscibili condotte non corrette ed in violazione di legge, onde le stesse possano essere bloccate e/o sanzionate tempestivamente.

A ragione di ciò Gessi intende in ogni caso adottare la presente procedura, rendendola nota anche attraverso attività di formazione e sensibilizzazione in merito.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Gessi si impegna a condurre il proprio *business* con onestà e integrità e anche per tale ragione ha implementato canali di comunicazione per la gestione delle Segnalazioni (“Sistema *Whistleblowing*”) attraverso la presente *Policy Whistleblowing* (di seguito anche la “*Policy*”), da intendersi parte integrante del codice etico.

Il presente Documento integra, senza modificarle o sostituirle, le modalità di segnalazione alla Funzione di seguito identificata (in assenza di Organismo di Vigilanza) e i relativi poteri di controllo per le materie di competenza.

In particolare, il documento ha l’obiettivo di descrivere:

1. i ruoli e le responsabilità degli attori del processo di segnalazione di illeciti e comportamenti non corretti;
2. i canali messi a disposizione del Segnalante per la denuncia di violazioni;
3. il perimetro oggettivo del contenuto della Segnalazione;
4. le modalità di gestione della Segnalazione e il processo che si avvia nel momento in cui viene effettuata una Segnalazione;
5. le modalità di informazione del Segnalante e del Segnalato circa gli sviluppi del procedimento.

Inoltre, la presente Policy è tesa a:

1. garantire la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante;
2. tutelare il soggetto Segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette o indirette, per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla Segnalazione;
3. assicurare specifici canali di presentazione delle segnalazioni, di cui uno idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del Segnalante;
4. prevedere sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante che effettui con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelino infondate.

Sono destinatari della presente Policy tutti i componenti degli organi societari, di vigilanza e controllo, i dirigenti, i dipendenti di ogni grado, qualifica e livello, i partner, i fornitori e, più in generale, tutti i soci in affari¹ che operino nell’interesse o per conto di Gessi (di seguito i “Destinatari”).

3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Codice Etico	Insieme dei principi aziendali e delle regole generali di condotta adottato da Gessi
--------------	--

¹ Con il termine “soci in affari”, che rappresenta la traduzione italiana del termine inglese “business associates” della edizione internazionale della ISO 37001:2016, ci si riferisce alle terze parti con cui **Gessi** intrattiene relazioni commerciali.

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073 Rev. 3.0</u> Del 21-11-2023
---	------------------------------	--

Destinatari	I destinatari della presente Policy: i componenti degli organi societari, di vigilanza e controllo (ove nominati), i dirigenti, i dipendenti di ogni grado, qualifica e livello, i partner, i fornitori e, più in generale, tutti i soci in affari che operino nell'interesse o per conto di Gessi
Canali di Segnalazione interna	Canali di comunicazione individuati da Gessi quali mezzi interni e/o esterni all'organizzazione per veicolare le segnalazioni.
Canale di Segnalazione esterno	Canale di comunicazione delle segnalazioni esterno alla società reso disponibile dall'ANAC all'indirizzo https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/
C.d.A.	Consiglio di Amministrazione
Organismo di Vigilanza	Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curare l'aggiornamento dello stesso.
Destinatario della segnalazione	Organo individuato da Gessi in un Comitato Misto con apposito provvedimento del CDA, con il compito di ricevere, analizzare, verificare e conservare le Segnalazioni.
Comitato Misto	Organo nominato dal CDA della Società composto da tre membri ed avente il compito di ricevere le segnalazioni whistleblowing, darne tempestiva informativa di avvenuta ricezione al segnalante e dirigerle verso i competenti soggetti deputati alla gestione delle medesime.
Ritorsioni	"Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione, da parte della Società"
Segnalato	Il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione del fatto illegittimo/irregolarità oggetto della segnalazione

	Policy Whistleblowing	PR - 073 Rev. 3.0 Del 21-11-2023
---	------------------------------	---

Segnalazione	Comunicazione del Segnalante avente ad oggetto violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Sono escluse dall'ambito di applicazione le segnalazioni: - legate ad un interesse personale del segnalante - in materia di sicurezza e difesa nazionale. La segnalazione può avvenire a mezzo di canali interni alla Società (Piattaforma <i>Mygovernance</i> di Zucchetti ovvero a mezzo di posta ordinaria ovvero in forma orale) oppure di canale esterno attraverso la piattaforma istituita da ANAC. Quest'ultima segnalazione a mezzo di piattaforma Anac può avvenire soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni: i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata; ii) la segnalazione non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni; (iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
Segnalazione in mala fede	si intende la segnalazione priva di fondamento o meramente pretestuosa, fatta allo scopo di danneggiare la Società, i suoi dipendenti, i membri di Organi sociali (ad es. Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Revisori) o terzi (quali ad es. Partner, Clienti, Fornitori, Consulenti, Collaboratori) in relazione d'affari continuativa con Gessi
Facilitatore	la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Al riguardo, le Linee guida ANAC prevedono che "il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali".
Segnalante	Soggetto, tra quelli di cui al paragrafo 2 "Scopo e campo di applicazione", che effettua la Segnalazione
Segnalato	Soggetto a cui viene addebitata la condotta illecita oggetto della Segnalazione effettuata dal Segnalante.

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073 Rev. 3.0</u> Del 21-11-2023
---	------------------------------	--

5. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

5.1 Oggetto della segnalazione

Dal punto di vista oggettivo, la nuova disciplina si applica alle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni riepilogate di seguito, in linea con quanto emerge dalle Linee guida ANAC:

- Violazioni delle disposizioni normative nazionali ed in particolare:
 - illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;
 - violazioni integranti reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231;
 - le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231.
- Violazioni della normativa europea, tra cui, a titolo esemplificativo:
 - illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE. In particolare, si tratta di illeciti 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;
 - 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 imprese 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 imprese;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue.
 - 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 imprese 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 imprese;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica), posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere "tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che ne minino il corretto agire";
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073 Rev. 3.0</u> Del 21-11-2023
---	------------------------------	--

- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

6.1 CANALI DI TRASMISSIONE INTERNI DELLA SEGNALEZIONE DI UN COMPORTAMENTO ILLECITO

6.1.1 CANALE INTERNO DI SEGNALEZIONE

Qualora un soggetto Segnalante abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illecito, può comunicarlo al Comitato Misto, nominato da Gessi quale "Destinatario della segnalazione" e composto dai seguenti membri:

- Responsabile HR;
- Un membro O.D.V.;
- Responsabile controllo di gestione.

La segnalazione può avvenire attraverso i seguenti canali comunicativi:

1. in forma scritta: mediante la piattaforma "Mygovernance" di cui si è dotata la Società, accessibile attraverso il link pubblicato sul sito internet di Gessi e seguendo le istruzioni operative guidate nell'ambito della citata piattaforma;
2. in forma orale: attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e/o, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con la Responsabile Risorse Umane.

Nel caso la Segnalazione si riferisca a membri del Comitato Misto, il segnalante dovrà informare il Consiglio di Amministrazione, inserendo la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al Consiglio di Amministrazione" presso Gessi, Parco Gessi 13037, Serravalle Sesia (VC). Il Consiglio di Amministrazione valuterà le modalità operative da seguire e le Funzioni aziendali da coinvolgere nella gestione della Segnalazione.

6.1.2 CONTENUTO DELLA SEGNALEZIONE DI UN COMPORTAMENTO ILLECITO

La Segnalazione deve essere fondata su elementi di fatto precisi e concordanti in ordine ai fatti ed alle persone oggetto della segnalazione ed effettuata in buona fede.

Qualora la Segnalazione risulti essere, per dolo o colpa grave, falsa, infondata e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il Segnalato ovvero volta a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale ed estranee al perimetro delle previsioni di legge, non verrà presa in considerazione e la condotta posta in essere sarà oggetto di procedimento disciplinare ai sensi del disposto dell'art. 7 della Legge 300/70 o di risoluzione del contratto o dell'incarico.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi a sua conoscenza, utili per procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione. A tal fine, deve essere allegata ogni eventuale utile documentazione a supporto del potenziale comportamento illecito oggetto di segnalazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo la segnalazione dovrà indicare:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073 Rev. 3.0</u> Del 21-11-2023
---	------------------------------	--

- eventuale presenza di conflitto di interessi.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente Documento, verranno prese in considerazione ove siano tali da far emergere fatti circostanziati relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Si precisa, in ogni caso, che non verrà dato seguito a segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, nonché evitare che le Società svolgano attività ispettive interne inutili e dispendiose.

E' obbligatorio per il segnalante dichiarare – nel fare la segnalazione – l'eventuale presenza di un conflitto di interessi.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, gli uffici o la persona deputati alla gestione della segnalazione possono procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

6.2 CANALE ESTERNO DI SEGNALEZIONE

Nelle ipotesi di seguito elencate il segnalante potrà altresì effettuare una segnalazione avente ad oggetto le violazioni di cui al precedente paragrafo 5.1 attraverso un canale di segnalazione "esterno" istituito da ANAC ed accessibile dal Sito Internet Istituzionale all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>, nelle seguenti ipotesi:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- sussistano fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito;
- vi siano fondati motivi per ritenere che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione, come ad esempio quando si siano già verificate situazione ed eventi analoghi nell'ente;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.3 RICEZIONE E GESTIONE DELLA SEGNALEZIONE DI UN COMPORTAMENTO ILLECITO

6.3.1 PRESA IN CARICO DELLA SEGNALEZIONE DA PARTE DEL COMITATO MISTO

Owner: Comitato Misto

Ricevuta una segnalazione attraverso la piattaforma *Mygovernance*, il Comitato Misto ha l'onere di prendere in carico la stessa entro 48 ore dalla ricezione e darne informativa al segnalante entro giorni 7 dalla ricezione.

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073 Rev. 3.0</u> Del 21-11-2023
---	------------------------------	--

Nell'ipotesi in cui la segnalazione venga effettuata oralmente al Responsabile Risorse Umane quest'ultimo informa, non oltre 24 ore dalla ricezione, il Comitato Misto affinché proceda alla presa in carico della segnalazione come indicato nel paragrafo che precede.

Il Presidente del Comitato Misto verifica se dalla lettura della segnalazione:

- sussistano elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima e dunque non sussistano i presupposti per procedere ad una immediata archiviazione;
- siano rilevabili profili rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- siano rilevabili esclusivamente profili disciplinari;
- siano rilevabili sia profili rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sia profili disciplinari.

Identificato l'oggetto della segnalazione, il Presidente, salvo conferimento di delega scritta ad altro membro del Comitato, entro 24 ore dalla ricezione dell'informazione circa l'avvenuta segnalazione, redige report motivato da condividere con gli altri membri del Comitato Misto all'interno del quale segnala:

- oggetto della segnalazione;
- profili coinvolti;
- ragioni di fondatezza ovvero di infondatezza della segnalazione;
- proposta di destinatario della segnalazione:
 - o Presidente dell'O.d.V. in caso di profili attinenti a temi che coinvolgono responsabilità ex D. Lgs. 231/01;
 - o Responsabile Risorse Umane in ipotesi di temi aventi esclusiva rilevanza disciplinare;
 - o Presidente dell'O.d.V. e Responsabile Risorse Umane in ipotesi di concorrenza dei profili sopra citati.

I membri del Comitato Misto possono far pervenire osservazioni contrarie entro 24 ore dalla ricezione del report inviato dal Presidente, nel qual caso il Comitato si riunirà per discuterne entro le successive 24 ore.

In assenza di osservazioni, la segnalazione è da considerarsi assegnata al membro del comitato ivi indicato il quale darà avvio alla fase di indagine ovvero archiviata in ipotesi di sussistenza di profili di infondatezza.

6.3.2. INDAGINE

Owner: organo cui la segnalazione viene assegnata (Responsabile Risorse Umane o O.d.V.)

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, il Membro del Comitato Misto cui la segnalazione viene assegnata da parte del Presidente del Comitato Misto, provvederà entro giorni 7 dalla ricezione della segnalazione a:

1. avviare analisi specifiche, se del caso anche coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione ove ritenuto opportuno in considerazione della gravità e della stessa, a titolo esemplificativo:
 - acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
 - coinvolgendo ove necessario altre strutture aziendali o soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste.
2. chiedere, ove necessario, al segnalante, i chiarimenti utili ad effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione.

Tale attività di istruttoria e di accertamento potranno essere effettuate esclusivamente dalla persona incaricati a gestire le segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073 Rev. 3.0</u> Del 21-11-2023
---	--	---

Durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, l'O.d.V. e/o il Responsabile Risorse Umane cui è assegnata la segnalazione garantisce e tutela la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione stessa.

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali, l'O.d.V. e/o il Responsabile Risorse Umane cui è assegnata la segnalazione, provvederà ad oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta onde mantenerne il necessario grado di riservatezza.

6.3.3 ESITO DELL'INDAGINE

Owner: organo cui la segnalazione viene assegnata (Responsabile Risorse Umane o O.d.V.)

Una volta completata l'attività di accertamento, O.d.V. e/o il Responsabile Risorse Umane cui è assegnata la segnalazione può:

- proporre al Comitato Misto di archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e trasmetterne relativa relazione al Comitato Misto affinché trasmetta agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, ufficio legale o risorse umane).

In ogni caso, O.d.V. e/o il Responsabile Risorse Umane cui è assegnata la segnalazione procederà a tracciare e ad archiviare tutte le fasi dell'attività di accertamento correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato (ad esempio, se è stato utilizzato un canale di posta analogica tutta la documentazione cartacea come documenti, verbali di audizione ecc. dovrà essere correttamente archiviata all'interno di un faldone accessibile al solo gestore), al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

In particolare, O.d.V. e/o il Responsabile Risorse Umane cui è assegnata la segnalazione procederà ad annotare le seguenti informazioni:

- data ricezione della Segnalazione;
- oggetto della Segnalazione;
- classificazione della Segnalazione in:
 - non attendibile con proposta motivata di archiviazione;
 - priva di indicazioni sufficienti e rilevanti con proposta motivata di archiviazione;
 - effettuata con dolo o in "mala fede" che possa comportare l'avvio di un procedimento disciplinare o sanzionatorio nei confronti del Segnalante;
 - relativa a presunte violazioni riferibili ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001.
- nome e cognome del Segnalante e funzione di appartenenza;
- nome e cognome del Segnalato e funzione di appartenenza;
- eventuali esiti istruttori;
- eventuale decisione di archiviazione della Segnalazione con data e motivazione.

Onde garantire la tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato nonché di qualsivoglia persona coinvolta e delle indagini espletate, ogni accesso al predetto *database* deve essere indelebilmente tracciato e tracciabile.

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073 Rev. 3.0</u> Del 21-11-2023
---	------------------------------	--

L'O.d.V. e/o il Responsabile Risorse Umane cui è assegnata la segnalazione procederà a comunicarne l'esito, dandone informativa al Comitato Misto oltre che:

- al Consiglio di Amministrazione;
- al Collegio Sindacale di Gessi, ove la segnalazione coinvolga un membro del Consiglio di Amministrazione;
- ai soci di Gessi S.p.A., ove la segnalazione coinvolga sia un membro del Consiglio di Amministrazione sia un membro del Collegio Sindacale.

6.3.4. RISCONTRO AL SEGNALANTE

Il Comitato Misto informa inoltre il segnalante circa l'esito della segnalazione, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

In particolare, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo caso, il gestore della segnalazione comunicherà alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

7. TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

7.1 TUTELE DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI AD ESSO ASSIMILATI

In aderenza a quanto previsto dalla normativa vigente, Gessi ha adottato misure volte a tutelare il segnalante quali:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Gessi, infatti, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del *whistleblower*.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

In tal senso, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, la Società darà preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073 Rev. 3.0</u> Del 21-11-2023
---	------------------------------	--

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà per la Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

E' in ogni caso vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Sono da ritenersi "fattispecie ritorsive", a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - le note di merito negative o le referenze negative;
 - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - 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;
 - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - 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;
 - 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;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In aderenza alla normativa vigente, la Società applica medesime tutele, oltre che al segnalante, anche ai seguenti soggetti:

- facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

	Policy Whistleblowing	<u>PR - 073 Rev. 3.0</u> Del 21-11-2023
---	------------------------------	--

➤ enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

7.2 TUTELA DEL SEGNALATO

In conformità con la normativa vigente, Gessi ha altresì adottato tutela a garanzia della privacy del Segnalato, con il solo limite della applicazione di norme di legge che impongano la comunicazione dei nominativi.

Durante l'attività di verifica e di accertamento, gli individui oggetto delle Segnalazioni potrebbero essere coinvolti e in nessun caso, verrà assunto un provvedimento unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri al contenuto di essa.

Ciò potrebbe avvenire eventualmente a seguito di altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa.

La segnalazione non è sufficiente ad avviare l'iter disciplinare.

Al Segnalato viene assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento, qualora, a seguito di informazioni circostanziate e rilevanti, si decida di procedere con l'attività istruttoria.

8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, è cura dell'Organo Designato assicurare:

1. la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di ricezione, archiviazione, istruttoria e valutazione;
2. la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica, nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti in appositi archivi, con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza;
3. la conservazione della documentazione e delle Segnalazioni per il periodo di tempo prescritto per legge e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

Le funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo.

9. SANZIONI DISCIPLINARI

La violazione della presente procedura costituisce illecito disciplinare, da cui può discendere l'applicazione delle specifiche sanzioni individuate nell'apposito documento denominato "sistema disciplinare".

Sono altresì soggetti alla sanzione disciplinare coloro che hanno effettuato una segnalazione in malafede.

10. RESPONSABILE E AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

Responsabile della presente *Policy* è l'Organo Designato che provvede a un suo periodico aggiornamento.

10. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DELLA POLICY

La Società provvede a informare tutti i Destinatari della *Policy*, della sua esistenza e del suo contenuto.

11. FORMAZIONE

L'Organo Designato avrà il compito di pianificare ed effettuare attività formative relativa alla *Policy* oltre che curarne la pubblicazione sul sito internet aziendale.