1.PREMESSA

In data 15 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24 del 2023 rubricato "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", che ha introdotto un nuovo sistema di segnalazione delle violazioni, prevedendo una comune disciplina per gli enti pubblici e per quelli privati .

Il richiamato decreto legislativo – che ha abrogato la Legge n. 179 del 2017 (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") – ha reso quindi necessaria una revisione della presente policy al fine di conformarla alle prescrizioni del nuovo dettato normativo.

2. OBIETTIVO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si propone di disciplinare il processo di segnalazione delle violazioni in conformità a quanto stabilito nel richiamato decreto legislativo e, quindi, di fornire tutte le indicazioni necessarie per consentire ai soggetti interessati di segnalare – anche in forma anonima – illeciti civili, penali, amministrativi e/o contabili, nonché violazioni di normative nazionali e/o europee, oltre che comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico di cui al D.Lgs. n. 231/01 e/o delle Linee guida Anticorruzione.

La presente procedura trova applicazione nei confronti di Gestione Italia.

Nello specifico, la procedura intende:

- fornire indicazioni su chi possa effettuare le segnalazioni (par. 3);
- indicare cosa possa essere oggetto di segnalazione (par. 4);
- definire i possibili canali di segnalazione (par. 5);
- disciplinare il canale di segnalazione interno (par. 6), identificando i soggetti deputati a ricevere le segnalazioni interne (par. 6.1) e definendo le tempistiche e le modalità di gestione delle stesse per l'accertamento di quanto segnalato (par. 6.3);
- indicare quali sono le misure poste a tutela del segnalante, nel rispetto della normativa in vigore (par. 7 e par. 8);
- precisare qual è la responsabilità del segnalante (par. 9) e quali sono i diritti del segnalato (par. 10);
- indicare quali sono i presupposti che consentono il ricorso al canale di segnalazione esterno (par. 12) e alla divulgazione pubblica (par. 13).

La procedura in oggetto non modifica, per le Società del Gruppo Gestione Italia di diritto italiano, i flussi informativi periodici all'Organismo di Vigilanza, così come disciplinati nella parte generale dei Modelli Organizzativi adottati ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

3. I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Secondo il D.Lgs. n. 24 del 2023, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni, i cc.dd. Segnalanti, sono i seguenti:

- gli azionisti e i componenti degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza della Società, i cc.dd. Organi Sociali (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.);
- il personale della Società inquadrato a qualunque livello;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che operano per la Società;
- i liberi professionisti ed i consulenti che operano per la Società;
- i lavoratori o i collaboratori di imprese che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società.

La tutela nei confronti dei Segnalanti opera anche se il rapporto giuridico non è iniziato, durante il periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto.

Le tutele riconosciute ai Segnalanti sono estese anche:

- ai cosiddetti facilitatori (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa o che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

4. IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I soggetti identificati al par. 3 possono segnalare:

i. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali accaduti nel contesto aziendale;
ii. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 o violazioni del Modello 231 o delle Linee guida Anticorruzione;
iii. illeciti (sempre accaduti nel contesto aziendale) che rientrano nel campo 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 nella Direttiva Europea 2019/1937 e che sono 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;

iv. atti o omissioni che ledono gli interessi dell'Unione Europea (art. 325 TFUE);

v. atti o omissioni riguardanti la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese violazioni delle norme dell'U.E. in materia di: a) concorrenza; b) aiuti di Stato; c) imposte sulle società;

vi. atti o comportamenti che vanificano oggetto e finalità delle disposizioni UE di cui ai punti iii., iv. e v.;

vii. condotte di occultamento di violazioni rilevanti.

Non sono ammesse segnalazioni di contenuto diverso da quello poc'anzi indicato.

In particolare, non sono ammesse:

a) contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale, che attengono ai rapporti di lavoro individuale o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate, colleghi o collaboratori;
b) segnalazioni di violazioni già disciplinate da leggi speciali, già regolate mediante regolamenti UE o Direttive UE già trasposte;
c) segnalazioni in materia di sicurezza e difesa, appalti nel settore della difesa e della sicurezza nazionale.

Le segnalazioni devono riguardare fatti e/o illeciti – tra quelli indicati in precedenza – di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, inteso come rapporto qualificato intercorrente tra il segnalante e le società. Nello specifico, il segnalante deve esserne venuto a conoscenza in occasione di un rapporto lavorativo o professionale in essere o durante il periodo di prova; di un rapporto lavorativo o professionale non ancora iniziato (se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali) o cessato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative).

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede ed essere il più possibile circostanziate e suffragate da elementi che consentano di accertare la fondatezza di quanto segnalato. A tal fine, si prevede che il segnalante possa:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;

- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

5. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Le violazioni di cui al par. 4 possono essere segnalate attraverso tre distinti canali, alle condizioni espressamente definite nel D.Lgs. n. 24 del 2023 e ivi richiamate:

1. il canale di segnalazione interno;
2. il canale di segnalazione esterno (ANAC);
3. la divulgazione pubblica.

6. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Le segnalazioni interne possono essere effettuate:

- ✓ in forma scritta con uno dei seguenti strumenti alternativi:
  - tramite posta ordinaria al seguente indirizzo: Gestione Italia S.p.A., Internal Audit, Privacy & Ethics – Segnalazioni whistleblowing, Piazzale Luigi Sturzo n.9, 00144 Roma (RM);
- ✓ in forma orale:
  - con un incontro diretto, previa espressa richiesta da parte del segnalante inoltrata mediante uno dei canali indicati in precedenza (posta ordinaria o piattaforma web). In tal caso, l'incontro dovrà essere fissato indicativamente entro quindici giorni dalla comunicazione dell'avviso di ricevimento al segnalante (su cui vedi infra al punto 6.3).

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nel richiamato D.Lgs. n. 24 del 2023 tutti gli strumenti di segnalazione interna sopra indicati:

- tutelano la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia;
- garantiscono la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nonché di tutte le informazioni o gli elementi della segnalazione da cui si possa desumere l'identità del segnalante;
- consentono di andare esente da atti ritorsivi e/o discriminatori, così come meglio previsto nel par. 8.

Si segnala inoltre che:

- i dati personali sono trattati nel rispetto delle prescrizioni di cui al Regolamento UE 2016/679 in materia di privacy e di cui al D.Lgs. n. 51 del 2018, attraverso il ricorso a misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato, sulla base di una valutazione di impatto, agli obblighi imposti dall'art. 13 del citato D.Lgs. n. 24 del 2023;

- la posta ordinaria e la piattaforma informatica whistleblowing consentono al segnalante di effettuare delle segnalazioni anche in forma anonima, cioè senza che il segnalante debba rivelare la propria identità e senza che il destinatario la possa scoprire;
- in particolare, si precisa che l'accesso alla piattaforma di whistleblowing tramite il sito internet Gestione Italia è soggetto alla politica "no-log": questo significa che, anche qualora l'accesso alla piattaforma per le segnalazioni venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale Gestione Italia, questo non verrebbe in ogni caso tracciato dai sistemi informativi aziendali, a ulteriore tutela del segnalante. Inoltre, la pagina internet di accesso alla piattaforma contiene alcune ulteriori indicazioni pratiche sul corretto utilizzo e sul funzionamento della piattaforma stessa;
- in ogni caso le segnalazioni anonime verranno gestite, purché siano sufficientemente circostanziate e tali da consentire gli accertamenti del caso.

6.1 I SOGGETTI CHE RICEVONO LE SEGNALAZIONI INTERNE

Le segnalazioni interne sono ricevute dall' Organismo di Vigilanza per la Funzione 231 Compliance & Ethics della medesima Direzione (i "Riceventi"), i quali sono stati incaricati, anche per conto delle società controllate, in forza dei contratti di service in essere, in quanto soggetti idonei ed adeguatamente formati per la ricezione e la gestione delle segnalazioni.

I Riceventi gestiscono le segnalazioni nel rispetto dei principi di riservatezza indicati nel paragrafo 7 e ne verificano la fondatezza secondo le modalità riportate nel paragrafo 6.3.

6.2 LE SEGNALAZIONI INTERNE TRASMESSE PER ERRORE A SOGGETTI NON COMPETENTI

Ove una segnalazione qualificata come whistleblowing venga inviata per errore ad un soggetto interno diverso dai Riceventi, indicati al par. 6.1, costui non essendo legittimato a gestirla, è tenuto a inoltrarla ai Riceventi entro il termine massimo di sette giorni, dando contestuale notizia dell'avvenuto inoltro alla persona segnalante (se nota). L'inoltro della segnalazione ai Riceventi deve avvenire attraverso la piattaforma, richiamata al par. 6.

Il soggetto che riceve, per errore, la segnalazione deve inoltre garantire e mantenere la massima riservatezza sia sull'identità del segnalante sia sul contenuto della segnalazione, senza poterli rivelare a terzi. Nel caso in cui il soggetto non legittimato a ricevere la segnalazione dovesse violare l'obbligo di riservatezza, potrà essere sanzionato secondo le modalità indicate nel par. 11 dedicato al "Sistema disciplinare".

6.3 LE MODALITÀ DI ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

I Riceventi esaminano le segnalazioni interne ricevute e adottano tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza (o meno) delle stesse.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con i Riceventi, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del

personale addetto 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.

In caso di segnalazioni effettuate con la piattaforma informatica, il sistema genera automaticamente un codice numerico associato a ciascuna segnalazione ("ticket"), che ha validità di conferma della ricezione della segnalazione stessa. Il segnalante che abbia scelto di utilizzare la piattaforma informatica può in ogni momento, mediante l'utilizzo del proprio "ticket", verificare attraverso la piattaforma medesima gli aggiornamenti sullo stato della segnalazione e/o integrarla con eventuali informazioni aggiuntive, anche scambiando dei messaggi con i Riceventi (anche in modalità anonima nel caso di utilizzo della piattaforma informatica in modalità anonima).

Il segnalante che inizialmente avesse utilizzato la piattaforma informatica scegliendo di rimanere anonimo può, nel corso delle fasi successive, manifestare la propria identità – ove nel frattempo abbia cambiato idea – rivelandola nella chat messaggi.

I Riceventi svolgono anche le seguenti attività:

a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

I Riceventi esaminano quindi i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritengano necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, possono nel rispetto delle tempistiche poc'anzi richiamate:

- nel caso di segnalazione inoltrata attraverso la piattaforma informatica whistleblowing, richiedere eventuali informazioni aggiuntive al segnalante attraverso la chat messaggi;
- contattare il segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, i Riceventi possono coinvolgere altre funzioni della Società e/o nominare all'occorrenza consulenti esterni. In tal caso, i Riceventi condivideranno solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti che possano portare all'identificazione del segnalante. I componenti del gruppo di lavoro, coinvolti nell'esame della segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i Riceventi la segnalazione. Tutti questi soggetti hanno anche l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della segnalazione in caso di possibili conflitti d'interesse.

I Riceventi redigono e custodiscono i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali coinvolte.

Qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 – integrando la stessa una violazione del Modello o del Codice Etico e/o uno dei fatti di reato previsti nel decreto 231 – i Riceventi ne danno immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di Gestione Italia S.p.A. o di altra società del Gruppo interessata, cui si riferisce la segnalazione. L'Organismo di Vigilanza (OdV), informato della segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza e/o anonimato del segnalante, collaborerà all'accertamento e alla gestione della stessa, secondo le modalità meglio indicate nel Regolamento dell'OdV di Gestione Italia S.p.A. e in quello delle società controllate interessate.

Qualora la segnalazione abbia rilievo anche ai fini delle Linee Guida Anticorruzione – ad esempio con riferimento a segnalazioni di eventi o supposte condotte di corruzione – i Riceventi ne danno immediata comunicazione anche alla Funzione per la Prevenzione della Corruzione (FPC) istituita ai sensi della norma UNI ISO 37001:2025. La Funzione, informata della segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza e/o anonimato del segnalante, collaborerà all'accertamento e alla gestione della stessa ai fini di valutare eventuali azioni da intraprendere e/o impatti sul Sistema di Gestione di Prevenzione della Corruzione.

In particolare, al termine delle verifiche, i Riceventi predispongono una relazione sulle attività svolte e, in caso di segnalazioni infondate, ne danno tempestiva comunicazione motivata al segnalante e all'OdV o alla FPC (se precedentemente interessati), procedendo alla contestuale chiusura della segnalazione.

In caso di segnalazioni manifestamente infondate, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali o sulla Società e/o comunque vessatorie nei confronti di altri dipendenti della Società, i Riceventi – d'intesa con la funzione Human Resources & Organization di Gestione Italia S.p.A. e, eventualmente, con il C.d.A. (o l'Assemblea) di Gestione Italia S.p.A. o della società interessata – provvedono ad attivare il procedimento di irrogazione di una sanzione nei confronti dell'autore delle predette segnalazioni infondate, anche nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del Contratto Nazionale di Lavoro applicabile, nonché ad adottare tutti i provvedimenti ritenuti, di volta in volta, più opportuni, non esclusa – ricorrendone i presupposti – la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile competente. Non è prevista invece alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

Diversamente, nell'ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la segnalazione risultasse fondata (o comunque apparisse tale), i Riceventi provvedono a darne tempestiva comunicazione ai seguenti soggetti:

- all'Organismo di Vigilanza della Società interessata, se il fatto ha rilevanza 231;
- alla Funzione per la Prevenzione della Corruzione, se il fatto ha rilevanza in ambito anticorruzione;

- e comunque al Comitato Audit ed Etica, al General Counsel di Gestione Italia S.p.A. (Ethics & Compliance Officer) e/o agli A.D./Legali Rappresentanti delle società interessate;

affinché valutino un piano di azione e/o intervento che può comprendere, a seconda dei casi, (i) l'eventuale segnalazione/denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile di fatti illeciti penali, civili, contabili e/o amministrativi e/o di violazioni della normativa europea e/o nazionale nei settori indicati in premessa, (ii) la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate; (iii) ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello Organizzativo, delle procedure aziendali e/o delle prassi in vigore rispetto alle violazioni verificatesi; (iv) specifici interventi a livello di Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione.

Il riscontro di fondatezza della segnalazione viene comunicato anche al segnalante.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono accessibili solo ai Riceventi – e ai soggetti (come sopra indicati) da loro coinvolti nel successivo processo di verifica e accertamento – e sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione. I Riceventi sono quindi responsabili, in ogni fase del processo poc'anzi descritto, della custodia della documentazione ai medesimi pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscono l'integrità e la completezza.

In particolare, il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore, espressamente richiamata nel D.Lgs. n. 24 del 2023. I dati verranno conservati solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre il tempo necessario per dare seguito alla segnalazione. Nei casi in cui la segnalazione sia considerata meritevole di maggiore attenzione da parte della Società, ed in coerenza con la policy di Data Retention in materia di Protezione dei Dati Personali, la segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per un massimo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione. Naturalmente, ove a seguito della segnalazione scaturisca un eventuale giudizio, il termine sarà prolungato fino alla conclusione del giudizio stesso.

Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione della segnalazione è effettuato dai Riceventi, in qualità di Titolari del Trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del menzionato Regolamento UE 2016/679 o art. 3 e 16 del citato D.Lgs. n. 51 del 2018.

7. SALVAGUARDIA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

I Riceventi (e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo) garantiscono la massima riservatezza del segnalante, proteggendone l'identità.

Salve, infatti, le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza (ad esempio, indagini penali, tributarie e/o amministrative, ispezioni delle Autorità di controllo), l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il consenso espresso dell'interessato, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e gestire la segnalazione. Restano salvi i casi in cui: a) il segnalante richieda o comunque acconsenta espressamente a rivelare la propria identità; b) la conoscenza dell'identità del

segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato un addebito disciplinare che si basi sulla segnalazione. In questo secondo caso, l'identità del segnalante potrà essere disvelata e utilizzata nel procedimento disciplinare solo previo suo consenso espresso che dovrà essergli richiesto per iscritto con indicazione delle ragioni per le quali la rivelazione dei dati si appalesi come necessaria.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni – ed in primis i Riceventi – sono tenuti a tutelare la riservatezza del segnalante e a garantire la massima discrezione in ordine alle informazioni ricevute, anche indirettamente, riguardo ai fatti segnalati. Analogamente sono tenuti a tutelare la riservatezza della persona segnalata e delle altre comunque menzionate nella segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

È sempre nella facoltà del segnalante, sin dall'atto della segnalazione o in un momento successivo, chiedere o consentire che la propria identità venga disvelata nella gestione della segnalazione.

8. TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI E MISURE DI SOSTEGNO IN SUO FAVORE

La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite e/o non conformi alle normative europee e/o nazionali, poc'anzi richiamate, e/o illeciti civili, penali, contabili e disciplinari, nonché violazioni del Modello Organizzativo o fatti integranti reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero condotte poste in essere in violazione delle Linee Guida Anticorruzione.

Per misure ritorsive e/o discriminatorie, s'intendono – ad esempio – il licenziamento, la sospensione, le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi di mansione o di sede immotivati, le molestie sul luogo di lavoro, le note di merito negative, la coercizione, l'intimidazione e/o ogni altro tipo di mobbing collegato, direttamente e/o indirettamente, alla segnalazione effettuata (così come descritte nell'art. 17 del D.Lgs. n. 24 del 2023), che abbiano effetto sulle condizioni di lavoro del segnalante.

Il segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della denuncia effettuata può darne notizia ai Riceventi, i quali – a loro volta – potranno valutare di informare, a seconda delle esigenze del caso, il Responsabile Human Resources & Organization o l'Ethics & Compliance Officer di Gestione Italia S.p.A. affinché valuti:

- la necessità/opportunità di ripristinare la situazione e/o di rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione.

Tali soggetti – specie se non coinvolti nel procedimento istruttorio di verifica della fondatezza della segnalazione – sono tenuti ad assicurare la riservatezza del segnalante che è stato destinatario di un

atto ritorsivo e/o discriminatorio; la violazione di detto obbligo potrebbe essere causa di sanzione disciplinare a loro carico.

Il segnalante può anche darne notizia all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), che successivamente procede a darne informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di sua competenza.

Il segnalante può altresì ricevere misure di sostegno – del tipo di quelle dettagliatamente descritte nell'art. 18 del D.Lgs. n. 24 del 2023 – dagli Enti del Terzo Settore (di seguito, anche solo "ETS"). Dette misure consistono in informazioni, consulenza, assistenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione da ritorsioni. In particolare, gli ETS che forniscono misure di sostegno al segnalante sono quelli iscritti in un apposito Registro conservato presso ANAC e con i quali l'ANAC ha stipulato specifiche convenzioni.

L'elenco degli ETS è disponibile sul sito dell'Autorità al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing, selezionando nell'indice della pagina Misure di sostegno ai segnalanti – Enti del terzo settore.

9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È responsabilità del segnalante – anche anonimo – effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato della presente procedura: segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione e, come anticipato, saranno passibili di sanzioni e/o di azioni avanti all'Autorità Giudiziaria o Contabile competente.

10. DIRITTI DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di segnalazione, i soggetti oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti in questa attività, ma – in nessun caso – verrà avviato nei loro riguardi un procedimento sanzionatorio a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Eventuali iniziative, come anticipato, potrebbero essere assunte a seguito di evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione medesima.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Le violazioni della disciplina whistleblowing possono costituire fonte di responsabilità disciplinare. Il procedimento di valutazione ed eventuale irrogazione di una sanzione disciplinare avviene nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, nonché in ossequio ai principi di proporzionalità e gradualità delle sanzioni.

In proposito, si fa espresso ed integrale rinvio a quanto previsto dal Modello Organizzativo delle società, alla sezione "Sistema disciplinare", sia per quanto riguarda la disciplina dell'iter procedurale (ossia l'individuazione dei soggetti che verificano l'esistenza di un fatto sanzionabile e le modalità

con cui si svolge detto accertamento), sia per quanto concerne le sanzioni disciplinari applicabili (che saranno modulate in relazione al destinatario e alla tipologia di illecito commesso).

12. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 ha istituito anche un canale di segnalazione esterno, che consente al segnalante di poter presentare all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) una segnalazione di violazione del tipo di quelle indicate in premessa.

Si precisa, a tal riguardo, che la persona segnalante può effettuare detta segnalazione solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) non è previsto, nell'ambito del suo contesto lavorativo, un canale di segnalazione interna o questo, anche se attivato, non è conforme alle prescrizioni del decreto;
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;
c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione all'ANAC – da effettuarsi o in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso le linee telefoniche o il sistema di messaggistica vocale o mediante un incontro diretto con un funzionario – garantisce in ogni caso la riservatezza del segnalante, del segnalato, della persona menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della documentazione prodotta, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia.

Sul sito istituzionale dell'ANAC sono pubblicate tutte le informazioni necessarie per l'effettuazione della segnalazione esterna (contatti, canali e istruzioni per effettuare la segnalazione, modalità di gestione della stessa ecc.), nonché indicazioni sulle modalità di gestione ed archiviazione della stessa. A tal fine, l'ANAC predispone delle Linee Guida ad hoc.

13. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede per il segnalante anche la possibilità di effettuare una segnalazione di illeciti mediante la divulgazione pubblica, da intendersi come quell'attività con la quale il segnalante mira a "rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone".

Si precisa, a tal riguardo, che la persona segnalante può beneficiare della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24 del 2023 solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

1. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
2. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. la persona 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.

14. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA E REPORTING PERIODICO

La presente procedura di segnalazione delle condotte illecite e la relativa piattaforma di whistleblowing sono oggetto di revisione periodica, con cadenza almeno biennale, in funzione dell'operatività maturata.

Una sintesi statistica delle segnalazioni ricevute verrà resa disponibile ai fini di reporting nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario.

15. DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE

La presente procedura viene comunicata, illustrata e diffusa, in ogni sua parte, a tutto il personale (collaboratore e/o dipendente), alla Funzione per la Prevenzione della Corruzione e agli Organismi di Vigilanza di Gestione Italia S.p.A. e delle sue controllate, nonché a tutti quei soggetti terzi interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute.

La procedura viene diffusa e implementata all'interno dell'organizzazione aziendale attraverso apposita disposizione organizzativa e mediante pubblicazione sulla intranet aziendale.

Inoltre, si segnala che – con specifico riferimento alla piattaforma whistleblowing – Gestione Italia ha istituito una specifica sezione sia sull'intranet aziendale sia sul sito internet della Società.

La formazione al personale avviene tramite modalità informatiche e/o corsi in aula pianificati, di volta in volta, a seconda delle specifiche esigenze.