

Sommario

1. DESCRIZIONE E CRONOLOGIA DELLE REVISIONI:	1
2. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	2
3. DEFINIZIONI	2
4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO	4
5. TOOL INFORMATICI A SUPPORTO	4
6. PRINCIPI GENERALI E IL SISTEMA DELLE TUTELE	4
7. PIATTAFORMA PER LE SEGNALAZIONI	7
7.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	7
7.2 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	9
8. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA	9
9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	10
9.1 RICEZIONE E VERIFICA	10
9.2 VALUTAZIONI E INDAGINI	10
9.3 IL SISTEMA SANZIONATORIO	11
9.4 MONITORAGGIO DELLE AZIONI CORRETTIVE	12
10. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DEL PROCESSO	12
11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	13

1. DESCRIZIONE E CRONOLOGIA DELLE REVISIONI:

Revisione	Data - Descrizione Revisione
0.0	12/12/2023
1.0	
2.0	
3.0	

Redatta	Manuele Testa
Controllata	AVV. Giulia Cagnazzo
Approvata	Direzione

2. SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente Procedura adottata in tutte le Società del Gruppo Gaser e ha lo scopo di dare attuazione e disciplinare un sistema di segnalazioni di illeciti nell'ambito del contesto lavorativo del Gruppo. In particolare, la Procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") 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", che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione qui regolato contempla, altresì, le violazioni del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, ai sensi delle modifiche normative introdotte dal Decreto Whistleblowing, è stato espressamente modificato. Difatti, all'art. 6 c. 2-bis è previsto che *2i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".

Dunque, alla luce di tali premesse, oltre che sulla base dei citati provvedimenti normativi, la Procedura è stata redatta tenendo conto anche di quanto previsto dal:

- Codice Etico di Gruppo Gaser (di seguito, "Codice Etico"), nella versione *pro tempore* vigente;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dal Gruppo Gaser nella versione *pro tempore* vigente.

La Procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al 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.

Dal punto di vista operativo, il presente documento ha la finalità di fornire chiare indicazioni in relazione alle modalità attraverso cui effettuare una Segnalazione, come di seguito definita al paragrafo 2), anche in forma anonima, nonché di descrivere e rendere note, ai potenziali Segnalanti, le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano Segnalazioni nonché a quelli coinvolti nelle Segnalazioni.

3. DEFINIZIONI

ANAC: l'Autorità Nazionale Anticorruzione

Codice Privacy: il D.lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.

Comitato Whistleblowing: indica i soggetti individuati da Gruppo Gaser, destinatari e gestori delle Segnalazioni *Whistleblowing*, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.

Contesto lavorativo: la relazione lavorativa in senso stretto, intesa come luogo ove si svolge (o si è svolto) il rapporto alle dipendenze del datore di lavoro, nonché in senso ampio, intesa come relazione lavorativa instaurata (o terminata) tra la Società e i consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti (ove presenti).

Decreto 231: il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Data Stampa:	14.12.2023	Page 2/13	Autore:	MANUELE TESTA
--------------	------------	-----------	---------	---------------

Decreto Whistleblowing: il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 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.

Direttiva: la Direttiva (UE) 2019/1937.

Facilitatore: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

GDPR: il 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 e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

Gestore delle Segnalazioni: organo interno o esterno composto da uno più professionisti con caratteristiche di autonomia, indipendenza e imparzialità, con l'opportuna formazione, a cui è affidata la responsabilità di gestire e, ove necessario, assegnare agli organi competenti l'istruttoria delle Segnalazioni ricevute.

Nella gestione delle attività operative, il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente formate e autorizzate. Il Gruppo ha affidato la gestione delle segnalazioni al Comitato Whistleblowing.

Modello 231 o Modello: il Modello di organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto 231, eventualmente adottato dalle società del Gruppo.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo Gaser istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti dello stesso.

Procedura o Procedura Whistleblowing: la presente procedura approvata dall'organo amministrativo e divulgata attraverso la pubblicazione sul sito web <https://www.gruppogaser.com>.

Segnalante/i: coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali, dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti, che vengano direttamente o indirettamente a conoscenza di una violazione rilevante ai sensi del Decreto Whistleblowing e della presente procedura.

"Segnalazione Whistleblowing" o "Segnalazione": comunicazione, anche anonima, scritta che ha ad oggetto fatti, atti, omissioni o comportamenti costituenti illeciti o irregolarità, posti in essere nell'inosservanza di leggi, nazionali o europee, regolamenti, provvedimenti delle autorità o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo eventualmente adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e normative interne.

Persona Coinvolta o "Segnalato": la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata

Soggetti Collegati: i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo di Gruppo Gaser, relative a:

- ❖ Violazione del Codice Etico
- ❖ Violazione della Business Integrity Policy
- ❖ Violazione del Modello 231 e dei suoi allegati, ove adottato dalle singole Società;
- ❖ Violazione del sistema documentale interno (es. Policy/procedure/Standard/Regolamenti);
- ❖ condotte illecite rilevanti ex D.lgs. 231/2001;
- ❖ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 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;
- ❖ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- ❖ atti od omissioni riguardanti il mercato interno, 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;
- ❖ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti che precedono.
- ❖ altri comportamenti illeciti consistenti in violazioni dei principi generali di comportamento che ispirano l'operato della Società.

5. TOOL INFORMATICI A SUPPORTO

Le applicazioni informatiche che vengono utilizzate nella gestione del processo sono le seguenti:

- Piattaforma di Whistleblowing accessibile all'indirizzo internet <https://gruppogaser.whistleblowon.it> o tramite l'apposito pulsante disponibile sul sito web Gruppo Gaser <https://www.gruppogaser.com>
- Canali per le segnalazioni esterne, resi disponibili secondo le modalità stabilite dal Decreto Whistleblowing e accessibili dal sito web dell'ANAC.

6. PRINCIPI GENERALI E IL SISTEMA DELLE TUTELE

La Segnalazione non determina, di per sé sola, l'apertura di una procedura disciplinare a carico del Segnalato. A tal proposito, il Gestore delle Segnalazioni offre equa e paritetica protezione sia al Segnalato che al Segnalante.

I principi fatti propri dal Gruppo Gaser sono:

- i) la protezione del Segnalato;
- ii) la protezione del Segnalante;
- iii) la tutela della riservatezza;

Data Stampa:	14.12.2023	Page 4/13	Autore:	MANUELE TESTA
-----------------	------------	-----------	---------	---------------

- iv) l'obbligatorietà del controllo;
- v) la trasmissione della Segnalazione.

Circa la **protezione del Segnalato**, si precisa che, durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, il Segnalato potrebbe essere coinvolto nell'indagine e/o ricevere notifica dell'attività in corso, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento disciplinare unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Tuttavia, nulla esclude che un procedimento disciplinare possa aprirsi a suo carico, laddove emergano altre evidenze connesse alla Segnalazione stessa. I dati personali presenti sono trattati nel rispetto della normativa Privacy, del Modello Organizzativo Privacy del Gruppo Gaser, delle procedure in esso contenute o richiamate e sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario.

Qualora il Segnalato venga a conoscenza di un procedimento a suo carico, ha il diritto ad essere ascoltato e di offrire elementi a sua difesa. Ove il Segnalato faccia richiesta di accesso agli atti della Segnalazione, questa potrà essere accordata nella misura in cui ciò non pregiudichi il corretto svolgimento dell'istruttoria.

Circa la **protezione del Segnalante**, in aderenza al dettato normativo, il Gruppo Gaser garantisce la riservatezza del Segnalante, in caso di generalità indicate, e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato Segnalazioni secondo le forme e i modi di questa Procedura.

I dati personali eventualmente presenti sono trattati nel rispetto della normativa Privacy, del Modello Organizzativo Privacy del Gruppo Gaser e delle procedure in esso contenute o richiamate e sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario.

Per le Segnalazioni anonime, sufficientemente circostanziate e precise da consentire lo svolgimento dell'attività istruttoria, troverà applicazione la tutela del Segnalante, nel caso in cui dovesse essere successivamente identificato.

La protezione del Segnalante è estesa ai Facilitatori, ai colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale con il Segnalante, agli enti di proprietà del Segnalante e a coloro che hanno un legame affettivo o di parentela (entro il 4° grado) con lo stesso.

La tutela trova applicazione se, al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto della presente Procedura.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui è accertata la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei di casi di dolo o colpa grave. In tali casi, il Segnalante è sottoposto a procedimento disciplinare.

Minacce o ritorsioni di qualsivoglia natura nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione non sono tollerate.

Costituiscono ritorsioni, a titolo esemplificativo:

- 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, la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- h) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine, nonché 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;
- i) 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;
- j) 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;
- k) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici,
- m) la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); l'annullamento o la sospensione ingiustificati di brevetti, licenze, permessi, etc.

L'adozione di misure discriminatorie può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, sia dal segnalante medesimo che dall'organizzazione sindacale da questi indicata, nonché all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

È altresì previsto che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante sia nullo, così come siano nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

Il Gruppo, si ribadisce, **tutela la riservatezza** del Segnalante e del Segnalato. Il Gestore delle Segnalazioni, e le Funzioni Interessate per lo svolgimento dell'Istruttoria, nonché gli eventuali professionisti muniti di competenze specifiche, appositamente incaricati, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui soggetti (Segnalante e Segnalato) e sui fatti segnalati, fermo restando le regole che disciplinano eventuali indagini e i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria.

Agli utenti della piattaforma di Whistleblowing è fatto obbligo di non divulgare a terzi i dati del Segnalante e del Segnalato. L'identità del Segnalante, infatti, e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni solo una volta raccolto il suo consenso espresso.

Inoltre, l'identità del Segnalante può essere rivelata, previo suo consenso, e con una comunicazione scritta motivata con le ragioni che rendono tale rivelazione necessaria, nei seguenti due casi: i) nel procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato; ii) nei procedimenti instaurati in seguito a Segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa del Segnalato. L'identità del Segnalante è infatti sottratta alla disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha diritto di ottenere l'indicazione dell'origine

dei dati personali (cfr. art. dell'art. 7, comma 2, del D. Lgs. 196/03, abrogato e sostituito dall'art. 15 del Regolamento UE 2016/679 e art. 12, comma 5, D.lgs. 24/2023).

Parimenti, agli utenti è proibito diffondere o comunicare a terzi le credenziali di accesso alla piattaforma, fornire a terzi altre indicazioni utili all'accesso non autorizzato, accedere abusivamente alla piattaforma di Whistleblowing, manomettere la stessa o le Segnalazioni in essa contenute, o ancora di omettere informazioni rilevanti di cui abbiano conoscenza.

Circa l'**obbligatorietà del controllo**, il Gruppo Gaser garantisce la diligenza nello svolgimento dell'istruttoria. Difatti, il Personale che riceve e gestisce una Segnalazione è tenuto a svolgere l'istruttoria senza omettere alcun controllo sulla stessa, raccogliendo le informazioni da lui ritenute rilevanti.

Per ciò che concerne, la **trasmissione della Segnalazione**, è fatto obbligo a chiunque riceva, per errore, una segnalazione di trasmetterla tempestivamente e senza ritardo al Comitato Whistleblowing. La comunicazione delle suddette informazioni è consentita esclusivamente nelle modalità previste dalla Procedura e nel rispetto delle leggi.

7. PIATTAFORMA PER LE SEGNALAZIONI

7.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Il Gruppo Gaser mette a disposizione un canale istituzionale dedicato per prendere in carico le Segnalazioni e gestirle: la piattaforma accessibile all'indirizzo internet <https://gruppogaser.whistleblowon.it>.

Rimane comunque sempre possibile per il Segnalante utilizzare il canale di Segnalazione orale, attraverso richiesta di un incontro diretto con il Comitato Whistleblowing, individuato come Gestore delle Segnalazioni, entro un termine ragionevole (cfr. art. 4 D.lgs. n. 24/2023).

Con il canale interno possono essere segnalate le violazioni indicate nel paragrafo 3) che precede.

- 1) Le violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento, in caso di illecito verificatosi nel Contesto Lavorativo di una Società del Gruppo che occupa una media di almeno 50 lavoratori;
- 2) Le violazioni del D. Lgs. 231/01 in caso di illecito verificatosi nel Contesto Lavorativo di una Società del Gruppo che ha adottato il Modello, a prescindere dagli indici dimensionali.

Lo strumento Whistleblowing, qualificato e contrattualizzato, nonché personalizzato per Gaser per soddisfare specifiche esigenze, risiede su un server esterno che rispetta le informazioni strettamente confidenziali e consente di dialogare in modo anonimo con l'interessato.

La piattaforma Whistleblowing applica una politica "**no-log**", il che significa che anche se l'accesso al file è stato eseguito da un computer connesso alla rete aziendale, il login non verrà comunque tracciato dai sistemi IT ad ulteriore protezione per il Segnalante, a maggior tutela della riservatezza del Segnalante.

Ogni parte interessata, che rappresenti uno degli interlocutori interni o esterni di Gaser, può inviare una Segnalazione attraverso lo strumento di Whistleblowing accessibile dal sito web di Gruppo Gaser <https://www.gruppogaser.com>

La Segnalazione può essere effettuata sia in forma nominativa che in forma anonima, a scelta del Segnalante.

Lo strumento consente di effettuare la segnalazione attraverso il **canale web report**, piattaforma a cui chiunque può accedere con PC o dispositivo mobile all'URL <https://gruppogaser.whistleblowon.it> Una volta eseguito l'accesso, la piattaforma per le Segnalazioni prevede un percorso guidato per il Segnalante, attraverso una serie di domande, aperte e chiuse, alcune obbligatorie, altre facoltative, che consentono di presentare una Segnalazione completa e di offrire elementi di fatto precisi e concordanti e un valido sostrato di informazioni per avviare l'istruttoria.

Nello specifico, attraverso la procedura guidata, la Segnalazione conterrà i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, nell'ipotesi in cui il soggetto che compie la Segnalazione non opti per la modalità anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei 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.

Al termine della Segnalazione viene rilasciato al Segnalante un ticket, contenente un codice associato alla propria Segnalazione, mediante il quale potrà in seguito accedere nuovamente alla propria Segnalazione e monitorarne lo stato di avanzamento. Nel contempo, il ricevente instaura un colloquio diretto, ma sempre anonimo con il Segnalante, mediante il quale è possibile richiedere, se del caso, ulteriori elementi di dettaglio o di supporto alla Segnalazione stessa.

Il fornitore della piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite dal Gruppo, anche in caso di sub-affidamenti. Inoltre, è possibile usufruire dell'applicazione TOR BROWSER per ulteriore sicurezza e non tracciabilità del collegamento.

Su richiesta del Segnalante, la Segnalazione può anche essere effettuata a mezzo canale orale, mediante un incontro con il Comitato Whistleblowing, da svolgere in presenza o da remoto tramite la piattaforma Teams, a seconda delle esigenze del caso concreto (es. disponibilità del Segnalante o del Comitato Whistleblowing, distanze geografiche, etc.). A prescindere dalla modalità, il Destinatario fissa l'incontro entro un termine ragionevole dalla richiesta del Segnalante. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del Segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della Segnalazione e sottoscritto dal Segnalante, a conferma della correttezza di quanto riportato.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni dovesse ricevere una Segnalazione attraverso canali diversi da quello sopra indicato, se la Segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" (ovvero ciò sia stato espressamente indicato dal segnalante o sia comunque deducibile dal contenuto della segnalazione), questi dovrà: i) trasmettere la Segnalazione al Gestore delle Segnalazioni entro 48 ore dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza; ii) contestualmente dare al Segnalante notizia di tale trasmissione. Il Gestore delle Segnalazioni a sua volta provvederà all'inserimento della Segnalazione sulla Piattaforma Team System, unitamente alle evidenze documentali ricevute, affinché la Segnalazione possa essere trattata con le modalità e con le cautele previste dalla presente Procedura.

Nel caso di segnalazione ricevuta dal Comitato mediante un incontro col Segnalante, sarà cura del Comitato stesso riversarla sulla piattaforma, al fine di darne tracciabilità.

Delle Segnalazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 viene data tempestiva informazione all'OdV della Società al cui Contesto Lavorativo si riferisce l'illecito, per le sue più opportune valutazioni e determinazioni.

7.2 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Nel caso di superamento del limite dimensionale di 50 dipendenti, il Segnalante può effettuare una Segnalazione tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

1. 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;
2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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;
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo o per inattività del Gestore della Segnalazione;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna si rimanda alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

8. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA

Il Segnalante può effettuare la Segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se:

- il Segnalante ha effettuato una Segnalazione interna e/o esterna all'ANAC e non vi è stato riscontro o non è stato dato seguito entro i termini stabiliti;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della Segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati, che devono essere sempre basati su circostanze concrete, il soggetto non beneficia delle tutele.

Resta fermo, per il Segnalante, il diritto di denunciare rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

9.1 RICEZIONE E VERIFICA

Le Segnalazioni sono ricevute dal Comitato Whistleblowing, composto da:

- Il Responsabile Risorse Umane di Gruppo;
- Il Responsabile Qualità di Gruppo;
- Un professionista esterno.

il quale conferma l'avvenuta presa in carico della Segnalazione al Segnalante entro 7 giorni dalla ricezione, impegnandosi al contempo a fornire una prima risposta al segnalante entro il termine di 3 mesi. Alla ricezione il Comitato procede a:

- classificare la tipologia, individuando la Società del Gruppo e il potenziale ambito normativo (es. D. Lgs. 231/2001, Parti Speciali del Modello, anticorruzione e riciclaggio, frode occupazionale, molestia sul luogo di lavoro, discriminazione ecc.);
- nel caso si tratti di un potenziale illecito rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o di una violazione del MOG, informare l'OdV competente – che è autorizzato al trattamento dei dati personali ex art. 29 GDPR - tempestivamente, possibilmente entro 48 ore, dalla ricezione della Segnalazione il *fumus* di fondatezza della Segnalazione;
- eseguire un'indagine preliminare sulla fondatezza della Segnalazione, con particolare riferimento alla presenza dei presupposti necessari per la valutazione della Segnalazione, con la collaborazione dell'ODV, che dovrà essere correttamente convocato, e del Comitato Etico qualora competenti per materia;
- verificare che non siano stati raccolti dati non utili al ricevimento alla gestione della Segnalazione e, se raccolti, procedere alla cancellazione degli stessi.

Nel solo caso particolare in cui la Segnalazione vedesse come Segnalato il Comitato o uno dei suoi membri, il Gestore della Piattaforma di Whistleblowing identificherà automaticamente come ricevitore il Comitato Etico che procederà alle stesse verifiche sopra descritte.

9.2 VALUTAZIONI E INDAGINI

Il Comitato Whistleblowing, per tutte le Segnalazioni ricevute, unitamente alla Funzione o all'ODV competente per materia secondo il par. 8.1, è responsabile di svolgere l'istruttoria.

L'istruttoria è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle Segnalazioni pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

Nello specifico, valutato il *fumus* di fondatezza, è tenuto a:

- effettuare una raccolta di dati, informazioni e documenti;
- attivare ulteriori attività di verifica, necessarie per addivenire alla definizione della Segnalazione;
- formalizzare le evidenze raccolte, i fatti accertati, i gap, le valutazioni e le decisioni prese a completamento delle indagini svolte, all'interno di un report finale;
- proporre all'esame delle Risorse Umane l'opportunità di eventuali procedimenti disciplinari;

- archiviare i documenti a supporto delle valutazioni e decisioni adottate.

Le decisioni del Comitato possono concretarsi, a seconda dei casi, in: archiviazione senza rilievi, raccomandazioni di azioni correttive, proposte di procedimenti disciplinari per i soggetti coinvolti, con informazione agli organi di amministrazione e controllo, nei casi previsti dal MOG, ovvero con trasmissione alle funzioni competenti.

Nello specifico, il Comitato archivia le Segnalazioni: (I) non rientranti nella definizione di cui alla presente procedura inoltrando le stesse, se necessario, alle altre Direzioni/Funzioni aziendali, informandone il Segnalante; (II) palesemente infondate o in malafede o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alle stesse o relative a fatti già noti e oggetto di azioni già in essere.

Il Comitato può proporre all'esame della funzione Risorse Umane l'opportunità di procedimenti disciplinari nel caso di Segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate dal personale dipendente al solo scopo di danneggiare il Segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione.

Qualora la Segnalazione manifestamente falsa o del tutto infondata venisse presentata da un Terzo, il Gruppo Gaser e le sue Società si riservano di intraprendere le opportune azioni legali a tutela dell'interesse proprio e dei propri dipendenti.

Per le Segnalazioni relative a fatti rilevanti, la Funzione o l'ODV competente per materia può attivare ulteriori attività di verifica con il supporto eventualmente di società esterne specializzate, in funzione della rilevanza e della tipologia della Segnalazione.

Il Comitato, esaurita la collaborazione con la Funzione o l'ODV competente per materia, provvede a:

- informare il Segnalante attraverso la piattaforma di Whistleblowing, di norma con risposte nella sezione di dialogo (chat) della relativa segnalazione, ed eventualmente fornendo documentazione a supporto della risposta caricabile tramite l'apposita funzione di upload, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in sua mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. I suddetti termini possono essere oggetto di proroga solo ove ricorrano circostanze adeguatamente motivate.

Non verranno comunicati gli eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti del Segnalato;

- nel caso in cui la Segnalazione risultasse fondata, informare le funzioni aziendali competenti affinché siano attivati i previsti procedimenti disciplinari interessando altresì gli organi di amministrazione e di controllo della società di riferimento;
- alimentare, ai fini statistici, il registro delle Segnalazioni dove sono presenti le informazioni relative alle Segnalazioni e dove viene aggiornato lo stato delle Segnalazioni.

9.3 IL SISTEMA SANZIONATORIO

L'accertamento di Violazioni da parte del Segnalato e il mancato rispetto della Procedura costituisce inadempienza agli obblighi contrattuali e al rispetto delle regole aziendali e dà corso all'avvio di procedimenti disciplinari per l'irrogazione di sanzioni così come previste nel sistema aziendale, e nel rispetto del CCNL applicabile.

Inoltre, i procedimenti disciplinari possono essere avviati nei confronti di:

- Segnalante che - a seguito di valutazione del Gestore delle Segnalazioni - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Linea Guida;

Data Stampa:	14.12.2023	Page 11/13	Autore:	MANUELE TESTA
--------------	------------	------------	---------	---------------

- Segnalato nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della Segnalazione;
- soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

Le sanzioni disciplinari, inoltre, si applicano nelle seguenti ipotesi: i) quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile del Segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa grave.

In queste ipotesi, inoltre, non si applicano le tutele in favore del Segnalante.

Per quanto attiene al sistema sanzionatorio:

- i dipendenti RINA sono soggetti all'estero alle sanzioni previste dal contratto di lavoro pro tempore applicabile e consentite dalle legislazioni locali vigenti; in ogni caso le sanzioni saranno determinate e saranno applicate per mezzo della funzione HR;
- i soggetti apicali, ossia i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle Società del Gruppo (tra i quali, in particolare, i soggetti titolari di particolari cariche e/o deleghe conferite direttamente dall'organo di amministrazione), nonché chi ha il potere e la responsabilità, diretta o indiretta, della pianificazione, direzione e controllo delle attività di una Società del Gruppo, sono soggetti alle sanzioni della sospensione e, nei casi più gravi, della revoca dall'incarico, determinate dall'assemblea dei soci/organo di amministrazione di riferimento;
- i Terzi sono soggetti alle eventuali sanzioni previste nei contratti stipulati con gli stessi, che possono arrivare alla sospensione e, nei casi più gravi, alla revoca della nomina, alla risoluzione del rapporto contrattuale e al risarcimento dei danni. I dipendenti RINA sono soggetti in Italia alle sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore applicabile;

In tutti i casi, la sanzione sarà commisurata al livello di responsabilità del soggetto coinvolto, all'intenzionalità e alla gravità del comportamento. È fatta salva la garanzia del contraddittorio, applicata indipendentemente dall'avvio di un procedimento da parte dell'Autorità Giudiziaria.

9.4 MONITORAGGIO DELLE AZIONI CORRETTIVE

L'attuazione delle raccomandazioni e delle azioni correttive eventualmente indicate dal Comitato Whistleblowing entro un termine stabilito sono di responsabilità dei singoli incaricati. Il Comitato, con il supporto della Funzione o dell'OdV competente, monitora l'attuazione delle raccomandazioni informando su fatti rilevanti i soggetti apicali.

10. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DEL PROCESSO

La documentazione è conservata per un tempo non superiore a 5 anni dalla chiusura della segnalazione, sia sulla piattaforma di Whistleblowing che nell'archivio degli atti degli OdV del Gruppo Gaser o del Comitato Whistleblowing nei casi in cui la società del Gruppo Gaser non abbia un OdV, salvo che non subentrino ragioni che consentano di conservarli per un periodo di tempo più lungo, (come, a titolo esemplificativo, l'avvio di un contenzioso).

Se i fatti segnalati non rientrano nell'ambito di applicazione del Sistema Whistleblowing o non sono accertabili, i dati personali saranno cancellati o resi anonimi entro 30 giorni dal ricevimento della Segnalazione. Se la

Segnalazione risulta infondata e nessuna azione giudiziaria o disciplinare viene avviata, i dati personali saranno cancellati o resi anonimi entro 30 giorni dal termine del processo di indagine.

11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche nella *Sito Internet* aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di uscita di un dipendente.

La formazione in materia di *Whistleblowing* e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di *compliance*.