

REV.	DATA	DESCRIZIONE MODIFICA
0	14/07/2023	Prima emissione documento
1	06/06/2024	Revisione documento
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

INDICE

0.	PREMESSA	3
1.	DEFINIZIONI	3
2.	SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA.....	4
3.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
4.	MODALITÀ E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
5.	ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	6
6.	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, REPORTISTICA E ARCHIVIAZIONE	6
7.	PROTEZIONE DEI SEGNALANTI E SEGNALATI E REGIME SANZIONATORIO	7
	7.1. TUTELA DEL SEGNALANTE	7
	7.2. TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA.....	8
8.	REGIME SANZIONATORIO	9
9.	INFORMATIVA PRIVACY	10
10.	INFORMAZIONI E FORMAZIONE	11

0. PREMESSA

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale della Società e/o Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello Organizzativo di gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 e del sistema di regole e procedure ad esso correlate, nonché violazioni del diritto dell'UE.

La procedura è anche finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)".

1. DEFINIZIONI

Si riporta di seguito, per quanto di interesse, quanto previsto nel D.lgs. n. 24/2023, cui, ad ogni modo, si rimanda interamente.

Si intende per:

a) «*violazioni*»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) dell'art.2 comma 1, lett. A del D.lgs. n. 24/2023;
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute 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;
- 3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- 4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5) del D.lgs. n. 24/2023;

b) «*informazioni sulle violazioni*»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2 del D.lgs. n. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

c) «*segnalazione*» o «*segnalare*»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

d) «*segnalazione interna*»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 del D.lgs. n. 24/2023;

e) «*segnalazione esterna*»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7 del D.lgs. n. 24/2023;

f) «*divulgazione pubblica*» o «*divulgare pubblicamente*»: 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;

g) «*persona segnalante*»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

- h) «*facilitatore*»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) «*contesto lavorativo*»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del D.lgs. n. 24/2023 attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- l) «*persona coinvolta*»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- m) «*ritorsione*»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- n) «*seguito*»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- o) «*riscontro*»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è:

- rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto;
- fornire indicazioni operative relative a oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono offerte al segnalante e agli altri soggetti coinvolti.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono oggetto di segnalazione tutte le violazioni delle disposizioni nazionali e dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo in cui operano.

Le segnalazioni possono essere effettuate da:

- lavoratori dipendenti e autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti, consulenti, partners, soci in affari e fornitori (anche in appalto o subappalto o subfornitura);
- volontari, tirocinanti;
- soci, azionisti e persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo, vigilanza o rappresentanza;
- in generale chiunque sia legittimo portatore di un interesse nei confronti dell'attività aziendale.

La disciplina si applica anche a segnalazioni che riguardino violazioni realizzate nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato; nonché a coloro il cui rapporto non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione, o in altre fasi precontrattuali.

A tutte le categorie di soggetti indicate si applicano le tutele previste dalla Legge e dalla presente procedura. La tutela è altresì riconosciuta a: facilitatore, persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel suo medesimo contesto lavorativo e che con lui hanno un rapporto abituale o corrente, enti di proprietà del segnalante, enti presso cui il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

Le segnalazioni possono avere a oggetto:

- violazioni di leggi e regolamenti e del Codice Etico;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. 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;

- c) 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. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- d) 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;
- e) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Sono escluse le contestazioni:

- 1) legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
- 2) in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- 3) relative a violazioni già disciplinate in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Le condotte illecite segnalate al Responsabile delle Segnalazioni devono riguardare:

- situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «*in ragione del rapporto di lavoro*» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù della mansione svolta;
- notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale (per esempio in caso di trasferimento, comando, distacco del dipendente presso un'altra società o situazioni analoghe);
- notizie di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in quanto stakeholder dell'Ente o in occasione dei suoi rapporti con l'ente, benché sporadici.

4. MODALITÀ E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili al destinatario della segnalazione, sì da consentirgli di procedere alle opportune verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti.

La segnalazione deve garantire l'identificazione del segnalante e la raccolta di tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Pertanto, ai fini dell'ammissibilità la segnalazione deve contenere:

- i dati identificativi del segnalante con indicazione del recapito presso il quale intende ricevere comunicazioni;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dettagliata dei fatti oggetto della segnalazione. Devono essere specificate, ove presenti, le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, verranno comunque prese in considerazione nell'ambito delle procedure. Si fa presente, tuttavia, che le segnalazioni anonime non rientrano tra quelle prese in considerazione nella presente procedura, la quale ha, tra l'altro, il fine di tutelare il segnalante identificato e/o identificabile.

La segnalazione deve essere inoltrata e gestita dal Responsabile delle Segnalazioni, che nella Gemini s.r.l. è l'Organismo di Vigilanza, di cui la società è dotato.

Essa andrà inoltrata direttamente al Responsabile delle Segnalazioni attraverso le seguenti modalità. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile delle Segnalazioni, che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge:

- 1) in forma scritta attraverso il link alla piattaforma di segnalazione whistleblowing;
- 2) oralmente, accedendo tramite link alla piattaforma di segnalazione ed inserendo nel report di segnalazione un recapito telefonico a cui poter essere contattato. L'appuntamento sarà fissato entro i successivi 15 giorni. L'incontro, che potrà essere in presenza o in videochiamata, previo consenso del segnalante, potrà essere registrato. Se la registrazione non è possibile, dell'incontro sarà stilato apposito verbale che verrà sottoscritto dal segnalante e dal Responsabile della Segnalazione. Copia del verbale sarà rilasciato al segnalante. L'incontro dovrà avvenire in luogo diverso dalla sede aziendale e comunque assicurando la riservatezza del segnalante.

La segnalazione, resa in qualunque forma, ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile delle Segnalazioni deve essere inoltrata entro e non oltre sette giorni dal ricevente al Responsabile delle Segnalazioni, nel rispetto delle garanzie di riservatezza.

Nei casi previsti dal D.lgs. n. 24/2023, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC quando:

- a) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito;
- b) il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o determinerebbe condotte ritorsive;
- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo per l'interesse pubblico.

Il canale esterno sarà attivato da ANAC.

Nei casi previsti dal D.lgs. n. 24/2023, il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, alle seguenti condizioni:

1. ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero direttamente esterna, e non è stato dato riscontro nei termini in merito alle misure previste o adottate per darvi seguito;
2. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico;
3. ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito in ragione delle circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella stessa.

La divulgazione pubblica può essere effettuata tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

5. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile delle Segnalazioni, che vi provvede nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile delle Segnalazioni può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile delle Segnalazioni, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a comunicare l'esito dell'accertamento al CDA, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso - sussistendone i presupposti - l'avvio delle procedure per l'esercizio dell'azione disciplinare. Qualora la segnalazione riguardi il CDA o un suo membro, il Responsabile delle Segnalazioni provvederà a dargliene comunicazione e ad informare il Collegio Sindacale.
- b) alle strutture competenti al fine di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'ente e del segnalante.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi il Responsabile delle Segnalazioni, la stessa andrà inoltrata al CDA, il quale provvederà a curare l'istruttoria, svolgendo, di fatto, le veci di responsabile della segnalazione.

6. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, REPORTISTICA E ARCHIVIAZIONE

Ricevuta la notifica di arrivo di una nuova segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni, deve accedere alla piattaforma tramite userID e password riservate entro 7 giorni.

La lettura della segnalazione, confermata con apposita funzione del Responsabile delle Segnalazioni, si traduce in avviso di ricevimento al Segnalante.

Successivamente, il Responsabile delle Segnalazioni deve:

- processare la segnalazione, svolgendo le indagini e gli approfondimenti necessari per la gestione della stessa. Ove necessario e/o opportuno, possono essere richieste al Segnalante ulteriori informazioni e/o integrazioni;
- loggandosi alla piattaforma, visualizzare le segnalazioni ricevute (con i relativi dettagli) e rispondere via portale;
- entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento, dare un feedback relativamente alla segnalazione: la segnalazione deve risultare "chiusa" a Portale.

Il Responsabile delle Segnalazioni effettua una verifica preliminare, valutando se la violazione segnalata rientri tra quelle che possono essere oggetto di segnalazione e se la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente. All'esito della verifica, classificano le segnalazioni in:

- Segnalazioni rilevanti, da approfondire (tali segnalazioni, in base alle valutazioni preliminari del Responsabile delle Segnalazioni, danno avvio alla fase di accertamento);
- Segnalazioni non rilevanti o non attendibili, da archiviare in quanto prive di indicazioni sufficienti per procedere con ulteriori approfondimenti;
- Segnalazione vietata, che assuma toni ingiuriosi o contenga offese personali volte unicamente a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

Laddove la segnalazione risulti rilevante e di conseguenza da approfondire, il Responsabile delle Segnalazioni attiva la **fase di accertamento ed indagine**.

All'esito delle indagini, entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento, il Responsabile delle Segnalazioni deve inviare un feedback al Segnalante relativo alla conclusione del processo.

Il Responsabile delle Segnalazioni deve inoltre comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso - sussistendone i presupposti - l'avvio delle procedure per l'esercizio dell'azione disciplinare. Qualora la segnalazione riguardi la Direzione, il Responsabile delle Segnalazioni provvede a darne comunicazione alla stessa e al Collegio Sindacale.

Il Responsabile delle Segnalazioni può definire la segnalazione decidendo di:

- procedere con l'archiviazione della segnalazione per assenza oggettiva di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e/o per l'assenza di ragionevoli presupposti per avviare ulteriori approfondimenti;
- denunciare i fatti all'Autorità Giudiziaria. In questo caso, se con sentenza di primo grado viene accertata la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, la Società potrà irrogare anche una sanzione disciplinare al Segnalante.
- avviare ulteriori indagini interne, eventualmente con indicazione dei risultati e delle eventuali misure per rimediare al problema. Nell'attività di indagine, il Responsabile delle Segnalazioni può avvalersi del supporto e della collaborazione di uffici/funzioni della Società interessati dalla segnalazione.



7. PROTEZIONE DEI SEGNALANTI E SEGNALATI E REGIME SANZIONATORIO

7.1. Tutela del segnalante

Gemini S.r.l. è fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari. A tal uopo garantisce la riservatezza e l'identità del segnalante, ad eccezione dei casi in cui la rivelazione sia necessaria all'esercizio del potere istruttorio. Ciò

si verifica, ad esempio, quando vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del Segnalante.

Il segnalante NON è punibile se rivela o diffonde informazioni su violazioni:

- a) coperte dall'obbligo di segreto;
- b) relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- c) che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, qualora, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione/diffusione fosse necessaria per svelare la violazione.

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing, si ricorda che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy. È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

- nel procedimento penale: l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.
- nel procedimento disciplinare: a) l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; b) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Gemini S.r.l. garantisce il Segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal fine è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in ogni modo, pongano in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

In particolare, chiunque ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia al Responsabile delle Segnalazioni che valuta la sussistenza degli elementi e segnala l'ipotesi di discriminazione alla Direzione affinché adotti gli opportuni provvedimenti. Qualora il comportamento discriminatorio sia stato posto in essere dalla Direzione, il Responsabile delle Segnalazioni informa il Collegio Sindacale.

Il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito. L'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della normativa di cui al D.lgs. n. 24/2023 sono nulli. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, si stabilisce la presunzione che siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. L'onere di provare che tali atti siano motivati da ragioni estranee è a carico di chi li ha realizzati.

Il Segnalante non è garantito nell'ipotesi in cui sia configurabile a suo carico una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile.

Le stesse misure si applicano anche a facilitatori, i colleghi e i parenti del Segnalante e i soggetti giuridici collegati al Segnalante.

7.2. Tutela della persona coinvolta

Gemini S.r.l. sempre nella convinzione che il sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari sia fondamentale:

a) garantisce la riservatezza e l'identità della persona coinvolta, ad eccezione dei casi in cui la rivelazione sia necessaria all'esercizio del potere istruttorio. Ciò si verifica, ad esempio:

- quando vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure
- quando, in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere – il Responsabile delle Segnalazioni abbia necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi;

- quando sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari.

b) tutela la reputazione e/o la carriera professionale della persona coinvolta da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

Durante l'istruttoria, la persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita o, su sua richiesta, è sentita, anche mediante l'esposizione di osservazioni ed esibizione di documenti scritti.

8. REGIME SANZIONATORIO

Gemini S.r.l. prenderà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili e/o dal Codice Etico e disciplinare e/o dai negozi giuridici intercorrenti con l'Azienda nei confronti di:

- 1) coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento "illecito" e/o "irregolare";
- 2) coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta con dolo o colpa grave, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave o sia stata condannata, anche in primo grado, in sede penale, per i reati di diffamazione o di calunnia;
- 3) coloro che violano le misure a tutela del Segnalante;
- 4) coloro che pongono in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del Segnalante.

È sanzionata:

- a) la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati;
- b) la segnalazione falsa o infondata, effettuata con dolo o colpa grave nei termini precisati al punto sub 2);
- c) la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- d) la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- e) la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Si rappresenta altresì l'ANAC può irrogare le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

9. INFORMATIVA PRIVACY

Con la presente i titolari del trattamento, come di seguito individuati, intendono fornire l'informazione sul trattamento dei dati personali per la gestione delle segnalazioni di violazioni (c.d. whistleblowing), implementato in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Le segnalazioni saranno gestite secondo quanto previsto dalla "Procedura di Whistleblowing" adottata dalle società e resa disponibile nel sito web aziendale che Vi invitiamo a leggere con attenzione.

L'informazione, di seguito riportata, riguarda il trattamento dei dati personali del soggetto segnalante e dei dati del soggetto segnalato e dei diversi soggetti coinvolti dalla segnalazione e/o dai fatti oggetto della medesima.

I dati personali sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

In particolare, la Società Gemini S.r.l. garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

▪ *Titolare del trattamento*

La titolarità del trattamento è in capo a Gemini S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore.

▪ *Categoria di dati personali*

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (di seguito anche "GDPR"), i dati personali trattati in base alla presente procedura saranno, ove conferiti, i dati personali del segnalante e del segnalato strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per consentirne la relativa gestione e dati di eventuali altri terzi indicati nella segnalazione.

▪ *Finalità del trattamento*

I dati personali saranno trattati per le finalità connesse alla gestione delle segnalazioni Whistleblowing.

▪ *Base giuridica del trattamento*

La base giuridica del trattamento dei dati personali conferiti in occasione di segnalazioni di cui alla presente procedura è l'obbligo giuridico discendente dalle previsioni di cui al D.lgs. n. 24/2023. Il conferimento dei dati personali del segnalante ha natura obbligatoria, in quanto un eventuale rifiuto potrebbe rendere impossibile o estremamente difficoltoso l'accertamento circa la fondatezza della segnalazione effettuata.

▪ *Categorie di destinatari dei dati personali*

Destinatario dei dati personali è il responsabile della segnalazione che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla presente procedura è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali soggetti coinvolti nella segnalazione. I dati personali potranno essere comunicati ai soggetti come sopra descritto e, in ogni caso, non saranno oggetto di diffusione.

▪ *Trasferimento dei dati in paesi Extra-UE*

Non è previsto alcun trasferimento dei dati personali raccolti in paesi Extra-UE.

▪ *Periodo di conservazione dei dati raccolti*

I dati personali raccolti per le finalità sopra esposte saranno conservati per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione. Successivamente tali dati saranno distrutti o resi in forma anonima se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.

▪ *Diritti dell'interessato*

In relazione al predetto trattamento, il segnalante ed il segnalato potranno esercitare i diritti di cui al Regolamento (UE) 2016/679 nei limiti della loro compatibilità con la normativa in materia di whistleblowing. In particolare, l'esercizio del diritto di accesso da parte del segnalante o del segnalato ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di whistleblowing può essere limitato, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante.

10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nel portale aziendale, nei luoghi di lavoro e sul sito internet della società. Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione 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.