

**PRE GEL S.P.A.**

---

**PROCEDURA  
WHISTLEBLOWING**

---

**Allegato 4 al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

## **INDICE**

1. Premesse e scopo.....	3
2. Ambito di applicazione .....	4
3. Destinatari .....	5
4. Oggetto della Segnalazione.....	5
5. Modalità operative .....	5
6. Requisiti della Segnalazione .....	5
7. Attività conseguenti alla Segnalazione .....	6
8. Tutela del Segnalante .....	7
9. Responsabilità del Segnalante.....	8

## **1. Premesse e scopo**

PRE GEL S.p.A. intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance; per questa ragione la Società riconosce l'importanza di avere una normativa interna che disciplini la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi (come *infra* definiti) da parte dei Destinatari (la “Procedura Whistleblowing”).

La presente Procedura definisce pertanto adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l’analisi e il trattamento delle Segnalazioni di Comportamenti Illegittimi.

Lo scopo della presente Procedura è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano segnalare Comportamenti Illegittimi con la garanzia di essere pienamente tutelati contro atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

La presente Procedura ha contenuto normativo e valore di strumento operativo. Ogni modifica e aggiornamento della Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.lgs n.24/2023, le cui disposizioni avranno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023. La presente procedura si considererà dunque in vigore sino al 14 luglio 2023.

Alle segnalazioni effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del D.lgs n.24/2023, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all’articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo n. 231 del 2001 e all’articolo 3 della legge n. 179 del 2017, recepite nella presente procedura.

Sarà onere esclusivo della Società attivare, a partire dal 15 luglio 2023, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, di cui all’art. 51 D.lgs 81/2015, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante e di tutte le informazioni riportate all’art. 4 del D.lgs 24/2023.

La gestione del canale di segnalazione – che avrà ad oggetto illeciti ben più ampi di quelli ricompresi nel novero dei reati rilevanti ex D.lgs 231/01 - sarà affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero a un soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato.

Il Soggetto individuato quale Gestore delle segnalazioni si rapporterà con l’OdV limitatamente alle segnalazioni di rilievo ex D.lgs 231/01, quali quelle relative alla commissione di reati ricompresi nel catalogo D.lgs 231/01, quelle attinenti a violazioni del Modello adottato dalla Società, o a violazioni delle norme etiche e comportamentali, funzionali alla prevenzione di illeciti ricompresi nel catalogo D.lgs 231/01, previste nel Codice Etico adottato dalla Società.

La presente procedura andrà pertanto aggiornata e modificata, alla luce delle concrete scelte operative effettuate dalla Società, nei termini temporali sopra riportati, salvo il sopraggiungere di eventuali proroghe.

Si ribadisce, a tal proposito, che detta procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal C.d.A. dell’Ente che ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

## 2. Ambito di applicazione

Il Whistleblowing (da ora in avanti “WB”), in via generale, è uno strumento attraverso il quale i dipendenti della Società segnalano a specifici individui o organismi una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all’organizzazione.

I Destinatari sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all’organizzazione, prima che possano realizzarsi danni.

Lo scopo del WB è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti. La gestione virtuosa del WB contribuisce non solo a individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell’etica e della legalità all’interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza e un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

La legge 30 novembre 2017 n. 179, in materia di 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 introdotto una disciplina sulle segnalazioni di illeciti e irregolarità di gestione (c.d. “whistleblowing”), scegliendo quale strumento per dare concretezza alla nuova normativa il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

Con il termine Segnalante si indica il soggetto che, venuto a conoscenza di violazioni aventi rilevanza penale o irregolarità di gestione in ragione delle funzioni svolte, le segnala agli organi legittimati ad intervenire.

La legge n. 179/2017 ha introdotto all’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi che, oltre a prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Segnalante e misure volte a tutelare lo stesso Segnalante contro questi atti, dispone che all’interno del MOG si debba provvedere a individuare: **(i)** uno o più canali – che devono garantire la riservatezza dell’identità del segnalante – che consentano ai soggetti in posizione apicale (persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente) o persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi di presentare segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatti precisi e concordanti con riguardo a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto stesso oppure segnalazioni su violazioni a quanto disposto nel MOG, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; **(ii)** almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del Segnalante.

### **3. Destinatari**

La presente Procedura si applica a tutti i dipendenti, ai membri degli organi societari e ai collaboratori anche occasionali della Società. La stessa deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che presta servizi per la Società, inclusi i consulenti e i fornitori di beni e servizi legati in base a un contratto.

### **4. Oggetto della Segnalazione**

Le segnalazioni che rientrano nel perimetro del WB riguardano qualsiasi comportamento illegittimo, avvenuto nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società.

Oggetto delle segnalazioni saranno quindi: **(i)** condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del D.lgs 231/01; **(ii)** condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del MOG o dei documenti a esso allegati (es.: Codice Etico) e funzionali alla prevenzione dei reati ricompresi nel catalogo di cui al D.lgs 231/01 stesso.

Il WB, per contro, non può avere a oggetto questioni di carattere personale del Segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti.

### **5. Modalità operative**

Il comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto prevede che, per consentire l'inoltro delle Segnalazioni, l'ente debba mettere a disposizione del Segnalante uno o più canali di uso comune, nonché almeno un canale alternativo che, attraverso modalità informatiche, sia idoneo a garantire la riservatezza circa la sua identità.

A tali fine, PRE GEL S.p.A. garantisce quanto sopra attraverso i seguenti canali:

- comunicazione verbale diretta conferendo con i membri esterni dell'Organismo di Vigilanza;
- invio di mail alle caselle di posta dei membri esterni dell'Organismo di Vigilanza: [silvia.basini@studioletalebasini.com](mailto:silvia.basini@studioletalebasini.com), [stefano.domenichini@studio.le.it](mailto:stefano.domenichini@studio.le.it).

I canali informativi sono resi pubblici dalla Società con mezzi idonei a garantirne la conoscenza da parte dei soggetti tenuti alle Segnalazioni.

### **6. Requisiti della Segnalazione**

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il Segnalante ha il dovere di fornire tutti gli elementi utili a consentire all’Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute e appropriate verifiche per agevolarlo nel compito di riscontrare, ove possibile, la fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, il Segnalante fornisce all’Organismo di Vigilanza quanti più tra gli elementi di seguito elencati (ove ciò sia possibile, tutti):

- 1) le proprie generalità, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’azienda;
- 2) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle circostanze in cui il segnalante ne veniva a conoscenza;
- 3) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti oggetto di segnalazione sono stati commessi;
- 4) le generalità dell’autore delle condotte illecite o delle irregolarità segnalate (o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l’identificazione del medesimo, quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
- 5) le generalità di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte illecite o sulle irregolarità segnalate (o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l’identificazione degli stessi, quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
- 6) l’allegazione di documenti a riprova di quanto segnalato (oppure, ove questi non siano nella disponibilità del Segnalante, l’indicazione degli estremi degli stessi, del luogo ove siano custoditi o del soggetto che li detenga);
- 7) ogni altra informazione che possa fornire un contributo utile all’attività di riscontro.

Le segnalazioni anonime, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento verranno prese in considerazione solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato tale per cui si rende possibile far seguito a ulteriori verifiche.

## **7. Attività conseguenti alla Segnalazione**

Il soggetto preposto alla ricezione e all’analisi delle segnalazioni, di rilevanza *ex D.lgs 231/01*, è l’Organismo di Vigilanza, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

L’OdV vaglia, ove possibile, la fondatezza delle condotte illecite e/o delle irregolarità denunciate, di rilevanza *ex D.lgs 231/01*. A tale scopo può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni interne quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni (utilizzando il budget messo a disposizione dell’OdV).

Lo stesso Organismo, una volta ricevuta la segnalazione, effettua attività di verifica ritenute utili, provvedendo ad esempio:

- 1) a valutare in astratto il tenore di gravità degli illeciti e/o delle irregolarità denunciate e ne ipotizza le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
- 2) a individuare le attività da svolgere per accertare, ove possibile, se gli illeciti e/o le irregolarità denunciate siano stati effettivamente commessi;
- 3) a individuare/suggerire, ove necessario, gli accorgimenti da adottare per arginare il rischio di verificazione di eventi pregiudizievoli di rilievo D.lgs 231/01 ovvero, ove questi si fossero già verificati, per limitarne quanto più possibile le conseguenze;

Qualora, all'esito delle attività svolte, la Segnalazione paia essere fondata, l'Organismo di Vigilanza provvede a trasmettere al Consiglio di Amministrazione il proprio parere affinché quest'ultimo individui i provvedimenti più opportuni da intraprendere in conseguenza dell'accaduto, ivi inclusi –sussistendone i presupposti – i provvedimenti disciplinari nei confronti degli autori degli illeciti e/o delle irregolarità, già previsti dal sistema disciplinare che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Allo stesso modo l'Organismo di Vigilanza provvede, trasmettendo adeguata relazione al Responsabile delle Risorse Umane e per conoscenza al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove accerti che la segnalazione, rivelatasi infondata, appaia essere stata trasmessa in ragione di una condotta del Segnalante viziata da dolo o colpa grave, affinché detto Organo valuti l'opportunità di intraprendere nei confronti del Segnalante, ai sensi del comma 2-bis lett. d) dell'art. 6 del Decreto, uno o più provvedimenti disciplinari tra quelli già previsti dal sistema disciplinare anzidetto.

## **8. Tutela del Segnalante**

Coloro che effettuano Segnalazioni in buona fede sono tutelati e garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed è in ogni caso assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La Segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del Segnalante deve essere ritenuta alla stregua di una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. 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 sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i

provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

## **9. Responsabilità del Segnalante**

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.