

PG XX - WHISTLEBLOWING

Rev. N°	Descrizione Revisioni	Data	Elaborato e verificato RSGI	Approvato RDIR
REVISIONE: 0	CREAZIONE DOCUMENTO	30/07/2024		

SOMMARIO

1.	DEFINIZIONI	5
2.	OGGETTO	5
3.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.	RIFERIMENTI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
5.	OGGETTO E REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
6.	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
7.	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	10
8.	TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA COINVOLTA	13
9.	DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE	15
10.	RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	16
11.	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	16
12.	CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI	16
13.	DIVULGAZIONE PUBBLICA	17

1. DEFINIZIONI

Canali di Segnalazione Interna: ai sensi dell'art. 4, D. Lgs. 24/23, canale di segnalazione del Gruppo che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Canale di Segnalazione Esterna: ai sensi dell'art. 7 D. Lgs. 24/23, canale di segnalazione attivato da ANAC che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Codice Etico: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società e le società del Gruppo enunciano l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Il Codice Etico si propone di fissare “standards” etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice Etico stesso devono rispettare nei rapporti con e in tutte le società del Gruppo ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Collaboratori: soggetti che agiscono in nome e/o per conto del Gruppo sulla base di un mandato, un rapporto di lavoro dipendente o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Comitato Whistleblowing: Team interfunzionale specificamente formato e incaricato di gestire le Segnalazioni ricevute tramite il Canale Interno, composto dal Responsabile della Funzione di Gruppo Affari Legali (Presidente); dal Responsabile della Funzione di Gruppo di Gestione del Personale; dal Responsabile della Funzione di Gruppo Controlli Interni, nel rispetto della normativa di settore e dei principi di trasparenza, efficacia, efficienza e riservatezza.

Consulenti: soggetti che esercitano la loro attività consulenziale in favore delle società del Gruppo in forza di un rapporto contrattuale.

Contesto Lavorativo: attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, 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.

Decreto Whistleblowing: D. Lgs. 24/2023 adottato dall'Italia in recepimento della Direttiva UE 2019/1937.

Destinatari del Codice Etico: Soci, componenti degli Organi Sociali, i dipendenti di tutte le società del Gruppo, nonché tutti coloro che, pur esterni alle società del Gruppo, operino, direttamente o indirettamente, per o con il Gruppo (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Destinatari del Modello 231: componenti degli Organi Sociali, società di revisione, i dipendenti, i collaboratori nonché coloro che, pur non rientrando in tale categoria, operino per il Gruppo e siano sotto il controllo e la direzione delle stesse società del Gruppo (a titolo esemplificativo e non esaustivo, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati), nonché clienti e altri partner commerciali.

Divulgazione pubblica: la resa di pubblico dominio di informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: persona fisica che assiste, fornendo consulenza o sostenendo, un soggetto Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Gestore della segnalazione: persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Gruppo: il Gruppo GTH, comprendente tutte e ciascuna delle società direttamente o indirettamente controllate dalla Capogruppo Greenthesis S.p.A. (elenco in calce).

Lavoratori subordinati o dipendenti: i soggetti che intrattengono con le società del Gruppo un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco.

Linee Guida Whistleblowing: Linee Guida in materia di whistleblowing adottate da ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) con la Delibera n. 311/2023.

Modello 231/ MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

O.d.V. o Organismo di Vigilanza: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento.

Persona coinvolta: 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.

Piattaforma: piattaforma web based multicanale per le Segnalazioni Whistleblowing denominata "Legality Whistleblowing" (di seguito anche la "**Piattaforma**") offerta da Digital PA S.r.l., fornitore di servizi specializzato.

Riscontro: comunicazione del Comitato Whistleblowing al soggetto Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione da trasmettere entro il termine di tre mesi (termine anche interlocutorio).

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni (come di seguito definite).

Segnalazione anonima: segnalazione operata da un del soggetto Segnalante le cui generalità non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione Cartacea: segnalazione effettuata tramite la Casella Postale: Comitato Whistleblowing, Via Cassanese 45, Segrate (MI) compilando Mod. 1 (Identità Segnalante) - facoltativo, Mod. 2 (Segnalazione) e inserendoli rispettivamente in busta chiusa e sigillata e inserendo poi le due buste in una terza busta marcata come "Riservata".

Segnalazione Illecita: qualsiasi comunicazione che dalle attività di analisi si rilevi infondata e rispetto alla quale si accerti che sia stata fatta in malafede o con grave negligenza con il solo scopo di denigrare o diffamare il soggetto Segnalato.

Segnalazione interna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;

Segnalazione esterna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;

Segnalanti (Whistleblowers): persone fisiche che effettuano la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, inteso ai sensi dell'art. 2 Decreto Whistleblowing come il complesso de "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. 23/24] 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"; la lista dei potenziali Segnalanti è contenuta all'art. 3 D. Lgs. 24/2023. Possono effettuare segnalazioni e quindi essere Segnalanti: dipendenti (anche candidati ed ex dipendenti), collaboratori, soci, persone con funzione di direzione, amministrazione, controllo e rappresentanza, volontari e tirocinanti, anche di partner commerciali.

Segnalati: destinatari della segnalazione che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali del Gruppo sia persone fisiche sia persone giuridiche (tra cui, ma non solo, fornitori, consulenti e collaboratori) con cui il Gruppo addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle attività a rischio.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo e che, ai sensi dell'art. 2 Decreto Whistleblowing possono consistere in:

- 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei punti precedenti;
- altri illeciti amministrativi, civili o penali che non rientrano nei punti precedenti.

I documenti citati ad eccezione delle normative di legge sono disponibili a **[INSERIRE LINK]** e possono essere visionati in qualsiasi momento.

2. OGGETTO

Il Gruppo ha adottato un canale di segnalazione interno destinato a ricevere le eventuali segnalazioni di Violazioni, effettive o sospette, senza che il Segnalante abbia fondato timore di subire ritorsioni, il tutto in ossequio a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalle Linee Guida.

Detto canale consiste in una piattaforma destinata e in un sistema di segnalazione postale, entrambi volti a raccogliere le Segnalazioni, la cui gestione verrà effettuata dal Comitato Whistleblowing.

La presente procedura regola gli aspetti di natura organizzativa e i processi operativi relativi alla Segnalazione di qualsiasi supposto comportamento pregiudizievole, non conformità o violazione delle leggi e regolamenti applicabili, alle norme, alle buone prassi, di condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Codice Etico e/o del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si propone, in linea con le vigenti disposizioni normative, di:

- Descrivere adeguatamente le modalità di Segnalazione delle Violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali;

- fornire al Segnalante chiare informazioni e indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione della Segnalazione, nonché circa le forme di tutela per questi previste;
- fornire al Segnalante chiare informazioni circa il processo di gestione delle Segnalazioni nelle diverse fasi, identificando ruoli, responsabilità e modalità operative.

Per quanto non espressamente disciplinato della presente procedura si fa rimando al Decreto Whistleblowing e alle Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC (disponibili [qui](#), nonché sul sito web www.anticorruzione.it).

In caso di contrasto tra le disposizioni previste nella presente procedura e quelle di cui al Decreto Whistleblowing, prevarranno queste ultime.

La presente procedura non modifica in alcun modo le modalità di segnalazione ai diversi Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo di fatti rilevanti, per le materie di competenza, negli ambiti del Modello di organizzazione, gestione e controllo e dei relativi protocolli.

4. RIFERIMENTI

4.1 Principali riferimenti normativi

- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante "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" ("Decreto Whistleblowing");
- D.lgs. n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300" e successive modifiche e integrazioni;
- GDPR - Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, General Data Protection Regulation: Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, datato 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";
- Codice Privacy - Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali", novellato dal Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101;
- Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC, adottate con Delibera n. 311/2023;

4.2 Principale documentazione aziendale di riferimento

- Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/01 e s.m.i. adottati da tutte le società del Gruppo;
- Codice Etico di Gruppo.

- Presentazione: *Whistleblowing in a Nutshell*
- Modelli e istruzione per le Segnalazioni cartacee

I documenti citati ad eccezione delle normative di legge sono disponibili qui [**INSERIRE LINK**].

5. OGGETTO E REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI

Chiunque lavora o collabora, internamente o esternamente, con il Gruppo può segnalare accedendo utilizzando il Canale interno di Segnalazione (sia tramite lo strumento della Piattaforma, sia tramite lo strumento della Casella Postale Whistleblowing), a tutela dell'interesse pubblico o dell'integrità delle Società, le Violazioni anche solo presunte o non ancora commesse, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Non esistendo una lista tassativa di illeciti o irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, sono da considerare rilevanti tutte le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità che rientrano nella definizione di violazioni di cui al Decreto Whistleblowing.

Si riporta di seguito l'elenco completo delle Violazioni - anche se presunte o non ancora commesse - che, ai sensi dell'art. 2 Decreto Whistleblowing, possono costituire oggetto di Segnalazione e, specificatamente i "comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) *illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*
- 2) *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);*
- 3) *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;*
- 4) *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;*
- 5) *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;*
- 6) *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)".*

Non possono in alcun modo costituire oggetto di Segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona Segnalante che attengono esclusivamente ai propri

rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- le segnalazioni in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- le segnalazioni relative a violazioni già disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano, indicate nella parte II dell'Allegato al Decreto Whistleblowing, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione in alcuni settori speciali.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, nonché - ove possibile - corredate da opportuna documentazione.

Di fatto, è necessario che la Segnalazione sia il più possibile contestualizzata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentire una opportuna gestione e di darne adeguato seguito.

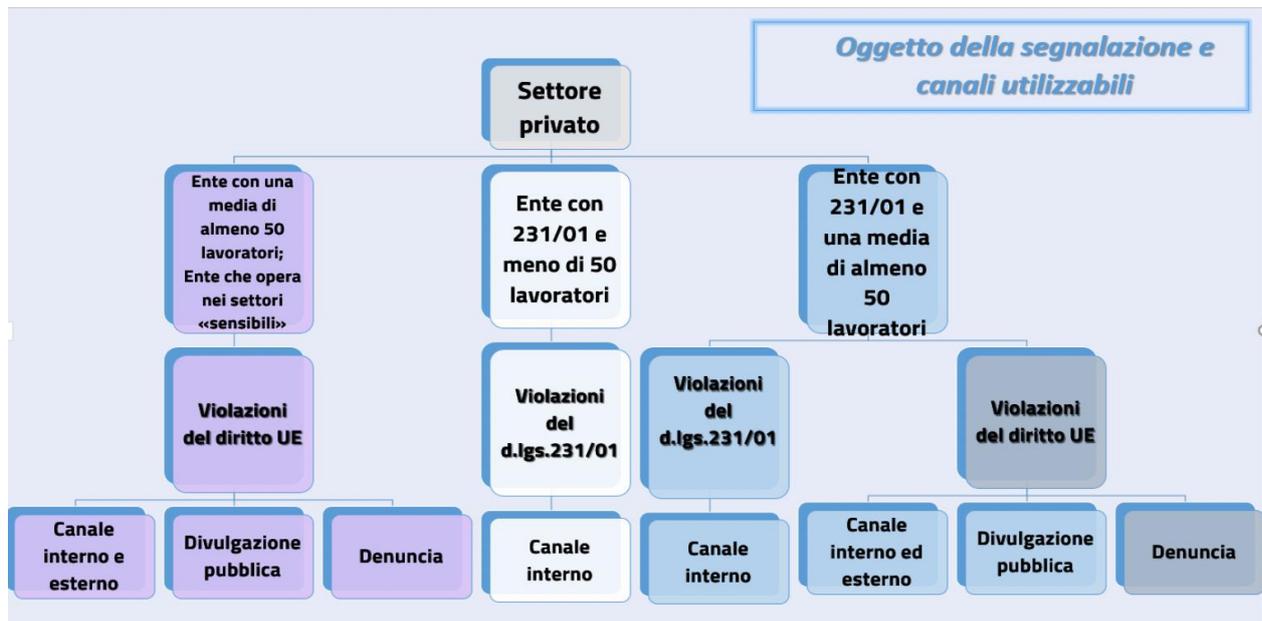
In quest'ottica, si invita caldamente il Segnalante ad indicare nella propria Segnalazione:

- le eventuali generalità della persona Segnalante (la cui indicazione, tuttavia, non è obbligatoria ai fini della segnalazione) con l'indicazione della qualifica o posizione professionale e di un recapito;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- una sintetica, chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la/le persona/e coinvolta/e ed eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione, oltreché eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- l'indicazione delle ragioni connesse alle funzioni svolte che hanno consentito di conoscere le informazioni sulle Violazioni;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È responsabilità del Segnalante, anche anonimo, effettuare esclusivamente Segnalazioni in buona fede.

In caso di Segnalazioni con contenuti non idonei, palesemente infondate e/o effettuate con dolo a fini diffamatori o - più generalmente - in malafede, non verranno prese in considerazione e potranno essere intraprese iniziative a carattere disciplinare per la tutela propria e del Segnalato.

Nella tabella che segue, contenuta nelle Linee Guida, è rappresentato sinteticamente che cosa può essere Segnalato e con quali canali.



6. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

In conformità all’art. 4 del Decreto Whistleblowing, il Gruppo ha istituito un idoneo canale di segnalazione interno che garantisce la riservatezza dell’identità del Segnalante, del Segnalato e della persona comunque coinvolta o menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In particolare, il Segnalante può inviare la segnalazione attraverso i canali di seguito descritti.

6.1. Segnalazione in forma scritta tramite applicativo informatico - la Piattaforma

Il Gruppo ha adottato una piattaforma web based multicanale per le Segnalazioni Whistleblowing denominata “Legality Whistleblowing” (di seguito anche la “**Piattaforma**”) offerta da un fornitore di servizi specializzato, ossia Digital PA S.r.l..

La Piattaforma è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di Segnalazione, per tutte le informazioni acquisite con riferimento all’identità del Segnalante, all’identità del Segnalato e/o della Persona Coinvolta e al contenuto della Segnalazione, sia garantito il rispetto dei principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza, anche tramite l’adozione di tecniche di cifratura e l’attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative;
- le informazioni rilevanti siano accessibili esclusivamente al Comitato Whistleblowing e agli eventuali soggetti che hanno ricevuto una specifica autorizzazione;
- sia disponibile in forma gratuita e in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

La Piattaforma, accessibile qui [\[INSERIRE LINK\]](#), è comunque raggiungibile dai siti ufficiali di ciascuna delle società del Gruppo.

Per effettuare la Segnalazione, al Segnalante è chiesto di prendere visione dell'informativa relativa al trattamento dei dati ai sensi dell'art. 13 del GDPR e - ove la Segnalazione sia effettuata in forma non anonima - di rilasciare il consenso al trattamento dei propri dati personali.

Al momento della compilazione del *form* di raccolta della Segnalazione, il Segnalante può decidere di comunicare anche in modo anonimo con il Comitato Whistleblowing.

In fase di invio della Segnalazione, la Piattaforma fornisce a video al Segnalante un codice identificativo univoco che gli consentirà di richiamare successivamente la Segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sull'esito e comunicare con il Comitato Whistleblowing; inoltre, al momento della Segnalazione, il Segnalante riceverà una notifica di avvenuto ricevimento visibile nella Piattaforma.

Il Comitato Whistleblowing accede alla Piattaforma per consultare tutte le Segnalazioni ricevute e svolgere le attività di verifica.

6.2 Segnalazione scritta cartacea tramite Posta

Il Gruppo consente ai Segnalanti di effettuare le proprie segnalazioni mediante casella postale, raggiungibile sia mediante servizio postale che tramite consegna *brevi manu*. In particolare, è istituita un'apposita casella Postale presso la sede di Greenthesi S.p.A., *holding* del Gruppo all'indirizzo Via Cassanese 45, Segrate, MI, intestata a "**Comitato Whistleblowing**" (la "**Casella Postale Whistleblowing**").

Al fine di agevolare la Segnalazione, nonché di garantire la più alta riservatezza dei Segnalanti, il Gruppo ha deciso di adottare il **Sistema delle tre buste**.

In pratica, il Segnalante è tenuto ad effettuare la propria Segnalazione compilando il Modello 1 (Identità del Segnalante) e il Modello 2 (Segnalazione) e inserendo ciascuno dei moduli compilati in apposita busta chiusa (Busta A e Busta B) e le due buste così ottenute in una terza busta (Busta C).

Il Modello A e il Modello B sono contenuti al link [\[inserire link\]](#).

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Gruppo ha designato i componenti del Comitato Whistleblowing:

- Responsabile di Gruppo per la Funzione di Gestione del Personale (Presidente del Comitato);
- Responsabile Affari Legali di Gruppo; e

- Responsabile di Gruppo della Funzione Controlli Interni.

I componenti del Comitato Whistleblowing sono stati debitamente nominati quali soggetti preposti alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni interne ai sensi dell'art. 4, co. 2, Decreto Whistleblowing, nonché quali persone autorizzate al trattamento ai sensi del GDPR e del Codice Privacy.

Le Segnalazioni sono oggetto di un vaglio preliminare da parte del Comitato Whistleblowing, diretto ad accertarne, sulla base degli elementi immediatamente disponibili, la sussistenza di cause di irricevibilità, inammissibilità e di non manifesta infondatezza.

A titolo di esempio, non superano tale vaglio preliminare le Segnalazioni generiche, non comprensibili, pretestuose, non relative alle condotte rilevanti descritte, che non contengono indicazioni precise e circostanziate dei fatti Segnalati, che non indicano le ragioni connesse alle funzioni svolte dal Segnalante che hanno consentito di conoscere i fatti, in relazione alle quali non emergono ragioni di tutela dell'integrità del Gruppo e, comunque, che siano prive di ogni altro elemento essenziale per poter dar seguito all'istruttoria.

Le Segnalazioni dichiarate irricevibili, inammissibili o non superanti il vaglio di non manifesta infondatezza non sono oggetto di ulteriore seguito istruttorio e vengono archiviate. L'archiviazione viene comunicata tempestivamente dal Comitato Whistleblowing al Segnalante e, in ogni caso, entro nel termine di tre mesi dalla ricezione della Segnalazione, ai sensi di legge, salvo casi eccezionali.

Le Segnalazioni non irricevibili, non inammissibili e non manifestamente infondate sono oggetto di una fase istruttoria definita dal Comitato Whistleblowing che può effettuare ogni opportuno approfondimento dei fatti Segnalati, nell'ambito dei propri poteri e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 del Decreto Whistleblowing. Anche in questo caso, la decisione di procedere con approfondimenti o indagini deve essere comunicata tempestivamente dal Comitato Whistleblowing al Segnalante nel termine di 3 mesi dalla ricezione della Segnalazione, ai sensi di legge.

Nello specifico, il Comitato Whistleblowing ha il compito di:

- rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la Persona Segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire Riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Comitato Whistleblowing stabilisce a proprio insindacabile giudizio l'ordine di priorità dell'esame delle Segnalazioni, nonché i tempi della fase istruttoria e delle conseguenti

valutazioni, tenendo conto della tipologia e gravità dei fatti Segnalati, della rilevanza dell'interesse alla tutela delle Società del Gruppo Greenthesis, e alla complessità dell'istruttoria e delle altre circostanze concrete relative alla Segnalazione.

Il Comitato Whistleblowing svolge per le Segnalazioni di rispettiva competenza direttamente l'attività istruttoria e, quando la natura o la complessità delle verifiche lo richiedano, può avvalersi della collaborazione di soggetti preposti, di strutture o funzioni interne o di consulenti esterni per effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti. In ogni caso, l'analisi delle Segnalazioni ricevute deve rispettare i principi di imparzialità e di riservatezza.

Durante l'attività istruttoria della Segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del Segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel caso in cui altri soggetti intervengano a supporto del Comitato Whistleblowing, su di essi gravano i medesimi doveri di comportamento volti alla riservatezza del Segnalante.

Per valutare la fondatezza della segnalazione, il Comitato Whistleblowing può richiedere alla Direzione aziendale e a quella di Audit della società coinvolta di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico della Persona Coinvolta, sia nella veste di denunciante che di incolpato.

Al termine dell'istruttoria, il Comitato Whistleblowing valuta i documenti e le informazioni acquisite ed esprime la propria valutazione in relazione alla Segnalazione: la valutazione può consistere nella dichiarazione motivata di infondatezza della Segnalazione o della sua fondatezza.

In caso di fondatezza della Segnalazione, il Comitato Whistleblowing redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela del Gruppo.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti alle direzioni di funzione interessate che provvederanno, se necessario di concerto con la Direzione Aziendale o di gruppo, a instaurare un procedimento disciplinare ove ne sussistano i presupposti.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il Comitato Whistleblowing, in relazione alla natura della violazione accertata - oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate - può presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria, qualora ciò sia necessario o venga ritenuto opportuno.

In ogni caso, il Comitato Whistleblowing ha l'obbligo di tenere traccia di tutte le Segnalazioni ricevute e di compilare, per ognuna, l'apposito fascicolo riepilogativo.

8. TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLA PERSONA COINVOLTA

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile, a seguito di valutazione del Comitato Whistleblowing - se nel caso coadiuvati da professionisti esterni allo scopo incaricati - una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice

penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo e connesso alla Segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata a soggetti non coinvolti nel processo di gestione della Segnalazione, così come declinato nel presente documento, senza il suo espresso consenso. L'identità del Segnalante rimane riservata anche successivamente alla definizione della Segnalazione e delle eventuali indagini ad essa connessa, a prescindere dall'esito di tali indagini.

Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Fatto salvo quanto sopra, per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e/o al Segnalato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante; oppure
- la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del Segnalato.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 3, co. 4, del Decreto Whistleblowing, la tutela del Segnalante si applica anche:

- quando il rapporto giuridico con la società del Gruppo non è ancora iniziato, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La tutela, inoltre, è estesa:

- ai Facilitatori;
- alle persone del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante e a quelle che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo della persona Segnalante.

Tutte le Funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dalla presente Procedura assicurano ciascuna per quanto di propria competenza la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

9. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

In linea con la normativa di settore, la Procedura Whistleblowing prevede che nei confronti del Segnalante, dei Facilitatori e/o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria o comunque sleale, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili; a mero titolo esemplificativo, qui di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'art. 2, comma 1, lettera m), del Decreto Whistleblowing possono costituire ritorsioni, ove conseguenti e/o comunque connesse alla Segnalazione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro;
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di violazione delle norme deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alla funzione aziendale competente e/o alla funzione delle risorse umane.

Il Gruppo 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 abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla Procedura Whistleblowing, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Resta inteso che il Gruppo e le singole società interessate potranno intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al Segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il sistema lascia impregiudicata 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 quali le Segnalazioni manifestamente pretestuose, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del sistema.

11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Nell'ambito della gestione delle Segnalazioni possono essere trattati sia dati personali del Segnalante sia dati personali del Segnalato che dati personali di eventuali terzi soggetti (Persone Coinvolte e non solo), nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle analisi che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della Segnalazione.

Il Trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni è svolto ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili e della specifica informativa pubblicata sul sito del Gruppo e di ogni società che abbia implementato il Canale Interno di Segnalazione.

12. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto Whistleblowing, il Segnalante può inoltre effettuare la Segnalazione tramite il canale di segnalazione esterno istituito e gestito dall'ANAC e disponibile al seguente indirizzo web <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> nei seguenti casi:

- non è prevista, nell'ambito del suo Contesto Lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

13. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ai sensi dell'art. 15 del Decreto Whistleblowing, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica se, al momento della sua presentazione:

- ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna - ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna alle condizioni richiamate in precedenza - e non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto Whistleblowing in merito alle misure previste o adottate per dar seguito alle Segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; ovvero
- ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, 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 Violazione stessa.

Elenco Società del Gruppo Greenthesi che hanno istituito il Canale Interno di Segnalazione

<ul style="list-style-type: none">• Planesys S.p.A.• Greenthesi S.p.A.• REA Dalmine S.p.A.• Ind.Eco s.r.l.• Bioagritalia s.r.l.• La Torrazza s.r.l.• Daisy s.r.l.• GEA s.r.l.• Rifuture s.r.l.	<ul style="list-style-type: none">• Eureka s.r.l.• Aimeri in liquidazione s.r.l.• Alfa Alfa s.r.l.• Plurifinance s.r.l.• Carborem s.r.l.• Agromet Barbianello s.r.l.• Aimeri Immobiliare s.r.l.	<ul style="list-style-type: none">• Tre Monti s.r.l.• Enval s.r.l.• Bigaran s.r.l.• Elite Ambiente s.r.l.• Emme Trasporti s.r.l.• Execo s.r.l.• Euro Veneta s.r.l.• Ecorex s.r.l.• Rigenio s.r.l.
--	---	---