

## **WHISTLEBLOWING POLICY**

### **1. Scopo della presente whistleblowing policy**

Lo scopo della presente Policy è quello di consentire ai dipendenti, soci, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (di seguito, i "Destinatari") di Gallotti e Radice Srl (di seguito, la "Società") e di proteggere le persone che segnalano violazioni di disposizioni normative che ledono l'integrità della Società di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

In conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili, ivi inclusa la Direttiva EU 2019/1937 in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni della normativa comunitaria e delle correlate leggi o regolamenti di attuazione e il D. Lgs 24/2023 che ha recepito tale direttiva, la presente Policy garantisce la riservatezza e la protezione da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione a coloro che effettuano le segnalazioni e stabilisce le procedure da seguire per gestire le segnalazioni e le relative indagini.

### **2. Ambito di applicazione**

La presente Policy si riferisce alla presentazione di segnalazioni nel caso in cui siano stati commessi, o si sospetta che siano stati commessi, reati gravi che potrebbero avere un impatto sulla Società o sulla vita o sulla salute delle persone.

In particolare, devono essere segnalate le violazioni di leggi, regolamenti o norme giuridiche e la violazione dei modelli e/o delle procedure organizzative della Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere segnalati i seguenti fatti:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni dei modelli di organizzazione e gestione della Società;
- 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.

Devono essere segnalate le violazioni commesse da dipendenti o membri del consiglio di amministrazione della Società. Devono essere segnalate anche le azioni che non possono essere attribuite a una singola persona ma che possono essere dovute, ad esempio, a un errore nei sistemi organizzativi della Società.

Le violazioni meno gravi, le questioni attinenti all'ambito delle risorse umane e le richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o che attengono esclusivamente al rapporto individuale di lavoro, non possono essere segnalate nell'ambito della presente procedura. Tali questioni devono essere segnalate attraverso i canali consueti, ad esempio contattando direttamente il proprio superiore diretto.

In caso di dubbio, si invitano gli interessati a effettuare la segnalazione, in quanto la valutazione dettagliata volta a determinare se la segnalazione rientra o meno nell'ambito della presente Policy viene svolta caso per caso.

### **3. Canali di segnalazione**

Le segnalazioni possono essere presentate attraverso i seguenti canali:

- interno seguendo la procedura di cui alla presente Policy;
- esterno seguendo la procedura prevista dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione. Il canale esterno può essere utilizzato (i) solo dopo aver presentato la segnalazione attraverso la procedura di segnalazione interna prevista nella presente Policy senza aver ricevuto alcun riscontro, (ii) se il sistema di segnalazione interno non è attivo, non è disponibile o non è conforme ai requisiti previsti dalle leggi applicabili, (iii) quando il segnalante ha ragionevoli motivi per ritenere che una segnalazione non possa essere oggetto di indagine interna in modo sicuro o efficace o che tale segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni, o (iv) nel caso in cui l'evento da segnalare possa causare un rischio imminente o evidente per l'interesse pubblico.
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

### **4. Condizioni per la segnalazione**

Tutti i Destinatari della presente Policy hanno il diritto di presentare segnalazioni ai sensi delle disposizioni della stessa, a condizione che al momento della segnalazione la persona segnalante abbia un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, siano vere e rientrino nell'ambito di applicazione della presente Policy;

In particolare, i fatti segnalati si devono basare su fondati motivi e non su semplici indiscrezioni.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e senza alcun intento doloso di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata. Si precisa che possono essere applicati provvedimenti disciplinari a coloro che inviano segnalazioni con colpa grave o in malafede.

I segnalanti non hanno l'obbligo di identificarsi quando presentano una segnalazione e le segnalazioni possono essere presentate in forma anonima. Tuttavia, le segnalazioni anonime destano particolari preoccupazioni per quanto riguarda la loro verificabilità e credibilità.

Inoltre, in caso di segnalazioni anonime il segnalante potrebbe non essere in grado di beneficiare delle tutele previste per il medesimo in quanto non esiste una prova della segnalazione che colleghi la segnalazione medesima ad una specifica persona fisica. In ogni caso, la presente Policy si applica senza limitazioni ad ogni segnalante anonimo che venga successivamente identificato.

In considerazione di quanto sopra, la Società incoraggia i segnalanti a identificarsi o a garantire che vengano forniti il maggior numero di dettagli (vale a dire, ad esempio, dettagliata descrizione del fatto, momento in cui si è verificato, indicazione di eventuali testimoni, e qualsiasi altra informazioni utile) al fine di garantire anche al segnalante anonimo un'efficace protezione da eventuali ritorsioni ed al fine di gestire al meglio le segnalazioni qualora fosse necessario ottenere maggiori informazioni ai fini dell'indagine.

### **5. Procedura di segnalazione**

La presente Whistleblowing Policy e il canale di segnalazione interno della Società sono conformi ai requisiti della Direttiva (UE) 2019/1937, presuppongono lo svolgimento di un'indagine efficace e in via confidenziale delle segnalazioni e proteggono i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione

Le segnalazioni presentate ai sensi delle disposizioni della presente Policy devono essere indirizzate all'avvocato Flavia Uberti che è stato specificamente formato per gestire le segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere presentate in due modalità:

1. per via elettronica, compilando e inviando un modulo di segnalazione online disponibile al seguente link: <https://wbportal.cloud/gallottieradice>
2. di persona chiedendo un incontro al seguente indirizzo email: [flavia.uberti@studiouberti.it](mailto:flavia.uberti@studiouberti.it) specificando nella richiesta il canale mediante il quale vorrà essere ricontattato al fine di fissare l'incontro diretto (numero di telefono, indirizzo di posta elettronica). L'incontro diretto verrà fissato entro un termine ragionevole. Nel corso dell'incontro diretto, previo consenso da parte del segnalante, la segnalazione verrà documentata mediante verbale o mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. In caso di verbale il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. Le parti in sede di incontro diretto definiranno il canale tramite il quale il segnalante potrà essere ricontattato ai fine di ricevere riscontro sulla segnalazione o, ove necessario, fissare un nuovo incontro per fornire eventuali integrazioni.

L'invio della segnalazione in via elettronica è consigliata e garantisce la piena riservatezza del segnalante e della gestione della segnalazione e di eventuali indagini correlate. Sebbene non sia la scelta preferibile, le segnalazioni possono essere inviate anche in forma anonima tramite il modulo di segnalazione online.

I Destinatari sono comunque liberi di presentare la segnalazione di persona senza dover fornire alcuna giustificazione.

In ogni caso, saranno adottate tutte le misure ragionevoli per garantire la riservatezza del segnalante, in conformità alle disposizioni della presente Policy e al quadro normativo e regolamentare applicabile.

Per essere prese in considerazione, le segnalazioni devono essere sufficientemente dettagliate e basate su motivazioni ragionevoli. Si consiglia di fornire le seguenti informazioni, insieme a eventuali documenti di supporto:

- i dati del segnalante (ad es. nome, posizione ricoperta), quando la segnalazione non è presentata in forma anonima;
- una descrizione chiara e completa della condotta segnalata, comprese eventuali omissioni;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi gli atti segnalati;
- le persone coinvolte e le funzioni aziendali/unità organizzative interessate;
- qualsiasi documento che confermi la validità dei fatti segnalati; e
- qualsiasi altra informazione che possa consentire un'utile verifica dei fatti segnalati.

Nel caso in cui pervengano delle segnalazioni al di fuori dei canali ufficiali di Whistleblowing specificati sopra, tutti i soggetti che rientrano nella presente Policy devono trasmettere tempestivamente il documento originale con eventuali allegati a [flavia.uberti@studiouberti.it](mailto:flavia.uberti@studiouberti.it) astenendosi dall'intraprendere indagini o attività indipendenti in relazione al contenuto della segnalazione.

## **6. Gestione della segnalazione**

Il soggetto al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolge le seguenti attività:

- a) rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi di calendario dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi di calendario dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione. Qualora il termine dovesse cadere di domenica o in un giorno festivo il riscontro dovrà essere fornito entro il primo giorno lavorativo successivo. Qualora entro il termine per il riscontro la Società non avesse ultimato l'istruttoria il riscontro avrà ad oggetto lo status dell'istruttoria.

## **7. Tutela dei segnalanti**

La Società garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del facilitatore (da intendersi la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo), della persona coinvolta (da intendersi sia persona fisica che giuridica) e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ad eccezione dei casi di responsabilità penale per calunnia o diffamazione, o civile per dolo o colpa grave, il segnalante nonché la persona coinvolta nella segnalazione, il facilitatore, le persone citate e coloro che hanno un particolare rapporto che li lega al segnalante (a titolo esemplificativo persone del medesimo contesto lavorativo e che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado) non possono subire alcuna ritorsione al ricorrere delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023.

In particolare, è vietata qualsiasi forma diretta o indiretta di discriminazione, molestia o ritorsione nei confronti di coloro che presentano segnalazioni e in relazione alla presentazione di tali segnalazioni.

In base alle disposizioni della presente Policy e nei limiti consentiti dalle leggi giuslavoristiche applicabili, si applicheranno misure disciplinari a coloro che violano le regole, le politiche o le procedure messe in atto dalla Società al fine di tutelare i diritti di coloro che presentano le segnalazioni.

L'identità della persona che effettua la segnalazione e qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre, direttamente o indirettamente, l'identità della persona che effettua la segnalazione non possono essere divulgate senza l'esplicito consenso del segnalante medesimo a persone diverse da quelle competenti a ricevere o gestire le segnalazioni.

## **8. Privacy**

La raccolta, l'elaborazione e l'eventuale divulgazione dei dati personali inviati in relazione alla presente Policy sono soggetti alle leggi sulla protezione dei dati, compreso il Regolamento generale sulla protezione dei dati (n. 2016/679 del 27 aprile 2016, di seguito "GDPR") e qualsiasi altra legge locale applicabile in materia di protezione dei dati.

La gestione di una segnalazione comporta il trattamento dei dati personali del segnalante (a meno che la segnalazione non sia stata presentata in forma anonima), della persona segnalata e, in alcuni casi, di altre persone menzionate nella segnalazione.

## **9. Misure disciplinari**

Coloro che violano i diritti dei segnalanti ai sensi della presente Whistleblowing Policy e delle leggi e dei regolamenti applicabili, saranno soggetti a misure disciplinari, tra cui il licenziamento, come consentito dalle leggi e dai regolamenti applicabili in materia di occupazione e lavoro.

Nella misura consentita dalle leggi giuslavoristiche applicabili, le sanzioni disciplinari si applicano anche a coloro che inviano segnalazioni in malafede. Si noti che possono essere applicate anche sanzioni civili, penali o amministrative, tra l'altro, per diffamazione, discriminazione e molestie, che si affiancano, senza sostituirle, alle misure disciplinari applicate dalla Società ai sensi della presente Policy.