

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING**  
**ai sensi del D.Lgs. 24/2023, recepimento della**  
**Direttiva Europea (2019/1937)**  
**per la SEGNALAZIONE degli ILLECITI**  
**e delle IRREGOLARITÀ**  
**di GWA Srl**

<b>DEFINIZIONI</b>	<b>3</b>
<b>1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>2. RIFERIMENTI NOMATIVI E/O DOCUMENTALI</b>	<b>4</b>
<b>3. FUNZIONI DI INTERESSE</b>	<b>4</b>
<b>4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI</b>	<b>4</b>
<b>5. CONTENUTO E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE</b>	<b>5</b>
<b>6. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA</b>	<b>6</b>
<b>7. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA</b>	<b>6</b>
<b>8. CONDIZIONI PER L'EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA</b>	<b>7</b>
<b>9. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE</b>	<b>7</b>
<b>10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER</b>	<b>7</b>
<b>11. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER</b>	<b>9</b>
<b>12. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE</b>	<b>9</b>
<b>13. DATA PROTECTION</b>	<b>9</b>
<b>14. INFORMAZIONE E FORMAZIONE</b>	<b>10</b>

## Definizioni

- **GWA/Società:** GIMA Water & Air S.r.l.;
- **CODICE ETICO:** il Codice Etico anche indicato come Codice di Condotta e Etica Aziendale oppure Codice Etico e di Condotta oppure Codice Etico e di Comportamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di GWA il 20.11.2020;
- **DECRETO/D.Lgs. 231/01:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231<sup>1</sup>;
- **DESTINATARI:** coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale;
- **DIPENDENTI:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza di contratti di lavoro parasubordinato;
- **MODELLO/MOGC:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comprensivo della sua parte generale e parte speciale, ex D.Lgs. 231/01;
- **ORGANISMO/OdV:** l'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/01;
- **REATI:** i reati di cui agli artt. 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis.1, 25 ter, 25 quater, 25 quater.1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 quinquiesdecies e 25 sexiesdecies del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e smi;
- **T.U.A.:** il Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, Norme in materia ambientale (Testo Unico Ambiente);
- **T.U.S.:** il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (Testo Unico della Sicurezza);
- **CODICE APPALTI:** il Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici);
- **T.U.F.:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

---

<sup>1</sup> E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo richiamato nel Modello.

## **1. Scopo e campo di applicazione**

Il presente documento ha lo scopo di individuare la procedura da seguire per garantire la tutela dei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato in conformità con la disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023 le cui norme avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023, che ha recepito la Direttiva Europea sul Whistleblowing (2019/1937), che prevede l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei "whistleblower".

Con il termine whistleblower/persona segnalante, si intende la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

All'uopo la società intende promuovere una cultura caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di governance. Infatti la stessa riconosce l'importanza di avere una procedura che disciplini la segnalazione da parte del personale dipendente e non, di comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, definendo l'iter procedurale seguito, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

Scopo del presente documento è quello di fornire le indicazioni operative sull'oggetto, i contenuti, i destinatari, le modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela previste.

## **2. Riferimenti normativi e/o documentali**

- D.Lgs. 231/01 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica";
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (Parte generale e speciale);
- D.Lgs. 24/2023.

## **3. Funzioni di interesse**

La seguente procedura si rivolge a tutti coloro che forniscono prestazioni a qualsiasi titolo in favore della Società, a prescindere dalla natura di tali attività, anche in assenza di corrispettivo.

## **4. Oggetto delle segnalazioni**

Devono formare oggetto di segnalazione la commissione o la tentata commissione di condotte illecite non conformi alle normative europee, nazionali e regolamentari, alle prescrizioni impartite dal Modello Organizzativo 231, ai valori etici e ai principi comportamentali sanciti dal Codice Etico e dalle procedure interne impartite della Società.

La segnalazione non può riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante che non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali.

## **5. Contenuto e modalità della segnalazione**

Le segnalazioni devono essere:

- a) circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti;
- b) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante;
- c) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita. Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- a) le generalità del segnalante con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- b) la chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- c) circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) generalità e ruolo che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni devono essere effettuate per iscritto oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale. Su richiesta del whistleblower è possibile raccogliere la segnalazione orale mediante richiesta di incontro con l'OdV.

Di ogni segnalazione resa oralmente va fatta trascrizione con il consenso della persona segnalante; questa deve anche poter leggere e approvare quanto trascritto.

È consentita la registrazione delle segnalazioni (nel caso di segnalazione orale effettuata mediante linea telefonica o incontro diretto con l'OdV) previo consenso della persona segnalante.

Sono ammesse le segnalazioni anonime purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate solo qualora non appaiano irrilevanti, prive di fondamento o di contenuto palesemente diffamatorio.

## 6. Canale di segnalazione interna

Le modalità di segnalazione interna sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando il luogo di lavoro operano per conto della Società.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta oppure in forma orale attraverso i seguenti canali informativi:

- a) mail dedicata pubblicata sul sito istituzionale, che viene indirizzata all'Organismo di Vigilanza (OdV), avente il seguente indirizzo: **segnalazioni231@g-wa.it**;
- b) numero telefonico dedicato pubblicato sul sito istituzionale, dotato di casella vocale, cui è abilitato a rispondere esclusivamente l'Organismo di Vigilanza (OdV), da contattare in determinati orari anch'essi pubblicati nella suindicata sezione;
- c) lettera cartacea da spedire al seguente indirizzo: all' **Organismo di Vigilanza della GWA Srl con sede in Via FRATTA ROTONDA VADO LARGO n. 4 03012 ANAGNI (FR)**, in tal caso al fine di garantire la riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata personale per ODV";
- d) incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza (OdV), previo appuntamento da concordare tramite il numero telefonico di cui alla precedente lettera b).

È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing Anonime, se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata.

Entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione, l'**OdV** deve rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante e ove necessario chiedere integrazioni. Qualora la segnalazione sia stata trasmessa ad un soggetto diverso dall'**OdV**, quest'ultimo dovrà trasmetterla al destinatario corretto entro sette giorni.

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione, l'**OdV** dovrà fornire riscontro al segnalante.

## 7. Canale di segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne sono indirizzate all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) mediante un canale di segnalazione che garantisce 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.

Il canale esterno, messo a disposizione dall'ANAC è raggiungibile al link sottostante messo a disposizione da ANAC: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!//#%2F>

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

## **8. Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna**

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

1. 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 dall'articolo 4 del D.Lgs. 24/2023;
2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
3. la persona 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;
4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **9. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A tal fine, l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione, di soggetti interni all'Istituto o all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui Corte dei conti, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ecc.).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

## **10. Forme di tutela del Whistleblower**

**a) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione,**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia (un soggetto incolpi di un reato una persona di cui conosce l'innocenza, o simili a carico di quest'ultima le tracce di un reato) e di diffamazione (offesa alla reputazione altrui, in assenza del soggetto passivo) 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 (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione 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 di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90.

#### **b) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi delle presenti linee guida non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

a) al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi

della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

b) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

La legge afferma poi che, nel caso in cui venga accertata la natura ritorsiva degli atti adottati dall'Amministrazione, questi sono nulli e, in caso di licenziamento al lavoratore spetta il reintegro nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 d.l. 4 marzo 2015, n. 23

### **11. Responsabilità del Whistleblower**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, 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.

### **12. Obblighi di riservatezza relativi all'identità del segnalante**

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.

### **13. Data protection**

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR. Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

#### **14. Informazione e formazione**

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

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 in materia di compliance.

GWA  
Gima Water & Air S.r.l.  
Via Fratta Rotonda Vado Largo 4  
03012 ANAGNI (FR)  
Partita IVA 01689299607

