Linea guida segnalazioni Gruppo Gattinoni — rev. 02

(Adottata da Gattinoni & CO. S.r.l. il 15/01/2024 – revisione 02 del 01/09/2026)

1.Obiettivo

Il Gruppo Gattinoni (*infra*, "Gruppo" o "Gattinoni") crede che un efficace controllo del rispetto, da parte del personale e delle terze parti che intrattengono rapporti col Gruppo, della normativa nazionale e delle policy interne non possa prescindere dall'implementazione di un sistema che favorisca la segnalazione di violazioni o presunte violazioni da parte di chiunque ne abbia notizia.
A tal fine, il Gruppo ritiene fondamentale dotarsi di un sistema di gestione delle segnalazioni che, in osservanza delle previsioni del d.lgs. 24/23 in materia di whistleblowing, consenta, da un lato, di escludere il rischio che il soggetto che effettua la segnalazione sia esposto a atti di ritorsione in ragione della segnalazione stessa; dall'altro lato, di impedire che segnalazioni in mala fede diventino strumenti per danneggiare il soggetto segnalato.

2. Definizioni

- **Segnalazione**: la comunicazione di violazioni (o presunte violazioni) della legge o delle policy interne del Gruppo commesse da componenti degli organi sociali, personale di Gattinoni o terze parti (quali fornitori e clienti).
- **Segnalazione anonima**: la comunicazione effettuata da un soggetto che non dichiari la propria identità.
- **Segnalazione in mala fede**: la comunicazione di una violazione (o presunta violazione) che il segnalante sa non essersi verificata o non essere imputabile al soggetto cui viene attribuita. Segnalazione interna: la segnalazione effettuata attraverso i canali descritti nella presente Linea guida.
- **Segnalazione esterna**: la segnalazione effettuata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attraverso i canali messi a disposizione dalla stessa.
- **Responsabile segnalazioni**: il soggetto incaricato dal Gruppo di ricevere le segnalazioni comunque trasmesse; effettuare le attività istruttorie necessarie ovvero inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza della Società del Gruppo interessata; gestire la Piattaforma segnalazioni; tenere |'archivio delle segnalazioni.
- **Piattaforma segnalazioni**: lo strumento informatico implementato da Gattinoni che assicura ''anonimizzazione dell'identità del segnalante tramite l'impiego di strumenti di crittografia.
- **Ritorsione**: qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, invia diretta o indiretta, un danno ingiusto.

3. Principi di riferimento

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione di una segnalazione sono tenuti al massimo riserbo sull'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché sulle informazioni che potrebbero consentire di risalire anche indirettamente all'identità di tali soggetti.

Le informazioni contenute nella segnalazione e/o raccolte nel corso dell'istruttoria possono essere condivise solo con le funzioni competenti e nella misura in cui ciò sia necessario alla verifica della fondatezza del fatto segnalato.

È in ogni caso garantito il diritto di difesa del segnalato, eventualmente anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, prima dell'adozione di iniziative nei suoi confronti.

L'autore della segnalazione non può essere soggetto ad atti di ritorsione o discriminatori per motivi correlati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

È tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, nonché dei soggetti segnalanti, ai sensi del Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (cd. GDPR) e del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (cd. Codice della Privacy).

4. Riferimenti normativi

- D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 di 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.
- 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.
- D.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.
- Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016, cd. GDPR.
- D.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, cd. Codice della Privacy.

5. Campo applicativo

5.1 Destinatari (ambito soggettivo)

La presente procedura trova applicazione nei confronti:

- dei dipendenti delle Società del Gruppo Gattinoni, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, tempo determinato, apprendistato, intermittente, accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti e i volontari;
- dei consulenti e lavoratori autonomi, che svolgono la propria attività lavorativa per le Società del Gruppo Gattinoni;
- lavoratori e collaboratori dei fornitori delle Società del Gruppo Gattinoni;

- azionisti, da intendersi le persone fisiche che detengono azioni societarie delle Società del Gruppo Gattinoni;
- persone che, anche di fatto, esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza delle Società del Gruppo Gattinoni.

La procedura si applica, oltre che nei casi in cui i succitati rapporti siano in essere, anche nelle seguenti ipotesi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto di segnalazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi di preconcettuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni oggetto di segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5.2 Oggetto delle segnalazioni (ambito oggettivo)

Ai sensi del d.lgs. 24/23, possono essere oggetto di segnalazione:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo delle Società del Gruppo Gattinoni;
- illeciti commessi nell'ambito della gestione di appalti pubblici;
- violazione delle norme che regolano i servizi, i prodotti e i mercati finanziari nonché delle norme poste a prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- violazione delle norme a tutela dell'ambiente;
- violazione delle norme poste a tutela della salute pubblica;
- violazione delle norme volte alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali nonché alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazione delle norme poste a tutela del consumatore;
- violazione delle norme in materia di sicurezza e conformità dei prodotti e sicurezza dei trasporti nonché sicurezza degli alimenti e dei mangimi e benessere degli animali;
- violazione delle norme in materia di radioprotezione e sicurezza nucleare;
- violazione delle norme in materia di concorrenza;
- violazione delle norme in materia di aiuti di Stato;
- violazione delle norme in materia di 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 ovvero la finalità della normativa applicabile in materia di imposta della società.

Sono invece escluse dall'ambito applicativo della presente procedura le segnalazioni indicate all'art. 1, co. 2, d. lgs. 24/23, tra cui le contestazioni, le rivendicazioni e le richieste legate a interessi personali, riguardanti esclusivamente il rapporto individuale di lavoro della persona segnalante, come le vertenze di lavoro, le discriminazioni tra colleghi, i conflitti interpersonali e i trattamenti di dati senza lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

6. Caratteristiche della segnalazione

La segnalazione, al fine di consentire gli opportuni accertamenti, indica nel modo più completo possibile:

- il fatto e le circostanze di tempo e di luogo in cui lo stesso si è verificato;
- gli elementi che consentono di identificare il soggetto che si ritiene responsabile.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Le segnalazioni anonime, pur non rientrando nel perimetro di applicazione del d.lgs. 24/23, vengono comunque prese in considerazione, e sono considerate ammissibili, allorché il loro contenuto risulti sufficientemente circostanziato e tale da consentire di comprendere i fatti ivi riportati e avviare i relativi approfondimenti.

7. Gestore delle segnalazioni

Il Gestore delle segnalazioni della Società Gattinoni & Co è individuato nell'Organismo di Vigilanza esterno.

8. Canali di segnalazione

Gattinoni ha implementato i seguenti canali:

- Piattaforma segnalazioni: https://gattinonigroup.wallbreakers.it

Le segnalazioni possono essere altresì effettuate oralmente attraverso un incontro con l'Organismo di Vigilanza di Gattinoni & Co., in qualità di gestore delle segnalazioni, che può essere contattato all'indirizzo odv@gattinoni.it .

Segnalazioni ricevute da soggetti diversi dal gestore delle segnalazioni sono trasmesse, **entro sette giorni** dal loro ricevimento, a quest'ultimo, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

9. Gestione segnalazioni interne

Il gestore delle segnalazioni, **entro sette giorni** dalla ricezione della segnalazione pervenuta, rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione.

Le interlocuzioni con la persona segnalante sono mantenute dal gestore delle segnalazioni.

Qualora la segnalazione riguardi un componente dell'Organismo di Vigilanza di Gattinoni & Co., la stessa sarà gestita da altri componenti direzionali del Gruppo Gattinoni.

Il gestore delle segnalazioni verifica, in via preliminare, l'ammissibilità della segnalazione. In particolare, la segnalazione è dichiarata inammissibile, e conseguentemente archiviata, se:

- non rientra nell'ambito oggettivo ovvero soggettivo, di cui ai paragrafi 5.1 e 5.2. In tal caso, il gestore delle segnalazioni inoltra la segnalazione alla struttura organizzativa interna eventualmente competente;
- i fatti ivi riportati risultano palesemente infondati ovvero non risultano sufficientemente circostanziati da consentire gli approfondimenti del caso.

Del provvedimento di archiviazione, e dei relativi motivi, è data informazione al segnalante attraverso la Piattaforma informatica.
Se i fatti oggetto di segnalazione riguardano una Società diversa da Gattinoni & Co. e hanno potenziale rilievo ai sensi del d.lgs. 231/01, il Gestore delle Segnalazioni affida l'istruttoria all'Organismo di Vigilanza della società interessata.
Nell'ambito dell'attività di verifica sui fatti oggetto di segnalazione, il Gestore delle segnalazioni può richiedere chiarimenti e informazioni integrative al segnalante utilizzando la Piattaforma informatica, e può avvalersi del supporto delle strutture organizzative interne competenti, ivi incluse le strutture della Società del Gruppo interessata dalla segnalazione, nonché di professionisti esterni.
Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni fornisce riscontro al segnalante, che può anche essere meramente interlocutorio, fermo restando che, al termine dell'istruttoria, l'esito finale dovrà essere comunicato al segnalante.
In caso di istruttoria affidata all'Organismo di Vigilanza di una Società del Gruppo, quest'ultimo tiene informato il Gestore delle segnalazioni degli esiti delle proprie indagini in tempo utile da consentire al Gestore di fornire riscontro al segnalante nei succitati termini.
Una volta completate le attività di verifica, ovvero acquisiti gli esiti dell'istruttoria condotta dall'Organismo di Vigilanza competente, il Gestore delle segnalazioni:

- se accerta l'infondatezza della segnalazione, ne dispone |'archiviazione;
- se accerta la fondatezza dei fatti riportati, informa l'organo amministrativo della società interessata, anche ai fini della eventuale identificazione delle opportune misure di miglioramento.

Il Gestore delle segnalazioni:

- in caso di violazioni imputabili al personale Gattinoni, informa la Funzione Risorse Umane, che valuta l'avvio di azioni disciplinari nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori), nonché dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- in caso di violazioni imputabili a uno o più amministratori, informa il Consiglio d'Amministrazione;
- in caso di violazioni imputabili al Consiglio d'Amministrazione nel suo complesso, informa il Collegio;
- in caso di violazioni imputabili ai sindaci, informa il Consiglio d'Amministrazione;
- in caso di violazioni imputabili a partner commerciali, informa il Consiglio d'Amministrazione.

Nel caso in cui la gestione della segnalazione faccia emergere che la stessa è infondata ed è stata effettuata in malafede da personale Gattinoni, ovvero in caso di accertamento giudiziale della responsabilità penale del segnalante in malafede per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, il Responsabile segnalazioni informa la funzione Risorse Umane che assume le opportune iniziative disciplinari.

Degli esiti delle attività di verifica è dato tempestivo riscontro al segnalante attraverso la Piattaforma informatica.

10. Altri canali di segnalazione

Il segnalante ha la possibilità di rivolgersi al canale di segnalazione esterno istituito presso l 'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ovvero ricorrere alla divulgazione pubblica allorché ricorrono le condizioni indicate di seguito, in assenza delle quali il segnalante non beneficia delle tutele previste dal d.lgs. 24/23.

10.1 Segnalazione esterna all'ANAC

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC solo se:

- il canale interno, anche se obbligatorio, non è attivo;
- il canale interno attivato non presenta i requisiti previsti dal d.lgs. 24/23;
- il segnalante ha effettuato una segnalazione interna, ma questa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione lo esporrebbe al rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

10.2 Divulgazione pubblica

Il segnalante può rendere di pubblico dominio (tramite, per es., i social network) le informazioni sulle violazioni che ritiene essere avvenute, solo se:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, senza ricevere riscontro nei termini di legge in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione oggetto di segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare 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.

11. Obbligo di riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli art. 29 e 32, par. 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
Nell'ambito del procedimento penale, I' identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi vista sopra, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni sono indispensabili anche ai fini della difesa della persona coinvolta. I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano I 'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.
Nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

12. Tracciamento e archiviazione della documentazione inerente alla gestione delle segnalazioni
La segnalazione e la relativa documentazione sono archiviate a cura del Responsabile segnalazioni, e conservate per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione al segnalante dell'esito del processo di gestione della segnalazione. La segnalazione ricevuta attraverso il canale di Sistema di messaggistica vocale è registrata con il consenso della persona segnalante e conservata con le modalità e i tempi indicati sopra.
Il Sistema di messaggistica vocale adotta sistemi atti a camuffare la voce del segnalante.
Quando la segnalazione è effettuata nell'ambito di un incontro con il Responsabile segnalazioni, quest'ultimo redige il verbale dell'incontro, che la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante la propria sottoscrizione.

13. Protezione dalle ritorsioni

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o 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 demerito o 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 risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economico 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'impossibilita 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.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Il dipendente licenziato per avere effettuato la segnalazione ha diritto alla reintegra nel posto di lavoro.

In caso di controversie giudiziali o stragiudiziali, aventi a oggetto l'attuazione di misure di carattere potenzialmente ritorsivo, è onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito. Le segnalazioni all'ANAC sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica dell'Autorità 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.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela al segnalante vittima di atti di ritorsione, quali il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Le succitate tutele si applicano a condizione che il segnalante:

- al momento della segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al par. 5.2;
- ha effettuato la segnalazione rispettando quanto previsto dalla presente Linea Guida.

I motivi che hanno indotto il segnalante a presentare la segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le tutele di cui al presente paragrafo non si applicano, invece, quando sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per avere riferito informazioni false con dolo o colpa.

Le misure di tutela sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori (le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate a esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le tutele in questione si applicano anche in caso di segnalazione anonima, qualora il segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della segnalazione o comunque qualora il segnalante sia comunque identificabile.

14. Sanzioni e tutela del Segnalato

Nel corso dell'attività istruttoria avviata a seguito di segnalazione, l'identità della persona segnalata non è rivelata se non nei limiti in cui ci sia strettamente necessario allo svolgimento dell'istruttoria.

Se all'esito dell'istruttoria è accertata la fondatezza della segnalazione, la persona segnalata può essere destinataria, ove si tratti di un dirigente o di lavoratore subordinato, delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL di riferimento, ovvero, nel caso di soggetto esterno, delle misure previste dalla legge o dal contratto per i casi di inadempimento.

Se all'esito dell'istruttoria & accertato che la segnalazione è infondata ed è stata effettuata in mala fede, la persona segnalante può essere destinataria, ove si tratti di un dirigente o di lavoratore subordinato, delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL di riferimento, ovvero, nel caso di soggetto esterno, delle misure previste dalla legge o dal contratto per i casi di inadempimento. In ogni caso, violazioni della presente Linea Guida possono esporre il soggetto all'applicazione delle sanzioni previste nel paragrafo precedente.

15. Sanzioni previste dal d.lgs. 24/23

Fermi restando i profili di responsabilità indicati al paragrafo 14, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/23;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, d.lgs. 24/23, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, d.lgs. 24/23, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

16. Gestione della documentazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono registrate e conservate in archivi cartacei e/o informatici, accessibili solo al Gestore delle Segnalazioni o a soggetto da questi espressamente delegati, e conservate per il tempo strettamente necessario alla gestione.

17. Pubblicazione, formazione, informazione

Gattinoni garantisce la massima diffusione e conoscibilità della presente Linea Guida e dei canali di segnalazione implementati attraverso la pubblicazione della stessa sul proprio sito internet.

È attuato un programma di formazione volto ad assicurare l'effettiva conoscenza dei contenuti della presente Linea Guida da parte di tutto il personale Gattinoni e dei neoassunti. La partecipazione agli incontri formativi è obbligatoria. Eventuali nuove disposizioni normative in materia o aggiornamenti della Linea Guida sono portati tempestivamente a conoscenza del personale con informative ad hoc.

Milano, 01/09/2026

Il legale rappresentante