

1. PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

1.1 PREMESSA

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 – sostituisce le disposizioni previgenti in materia *whistleblowing* previste dal Decreto 231 per il settore privato (e dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico), raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023 che, tra l'altro, ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-ter e comma 2-quater, e modificato l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, INTERFIDI adotta la presente procedura segnalazioni ("Procedura *Whistleblowing*") che costituisce parte integrante del Modello 231 (appendice 1) e disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

In particolare, la Procedura *Whistleblowing* prevede:

- a) adeguati canali informativi che, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, gli consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) adeguate sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa: oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

1.2 FATTISPECIE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto di segnalazione.

A titolo meramente esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- attuate in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- attività attuate in conflitto di interesse non dichiarato e volte al perseguitamento di interessi privati;
- irregolarità in materia di antiriciclaggio e finanziamento al terrorismo;
- irregolarità nella prestazione dei servizi;
- violazioni della disciplina sulla riservatezza dei dati;
- appropriazioni indebite e malversazioni;
- frodi informatiche;
- illeciti riguardanti l'operatività bancaria (es. trasparenza, etc.);
- illecito esercizio delle deleghe attribuite.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro», ossia a causa o in occasione di esso.

Sono esclusi dalla disciplina in esame tutti quegli atti o fatti che si riferiscono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- disfunzioni dell’assetto organizzativo;
- informazioni già di dominio pubblico (ad esempio: articoli di giornale, rapporti pubblici di audit, ecc.);
- reclami di carattere personale del segnalante, rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o lamentele legate ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi;
- voci non

confermate/dicerie. Le

segnalazioni possono riguardare:

- dipendenti e dirigenti di ogni ordine e grado;
- membri degli organi societari;
- terzi collegati ai soggetti sopra citati (fornitori, consulenti).

La presente procedura di whistleblowing risponde anche alla normativa antiriciclaggio ai sensi delle disposizioni previste nell’art. 48 del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 e successive modificazioni, costituendo uno strumento attraverso il quale i dipendenti, o più in generale gli stakeholders di un’organizzazione possono segnalare e denunciare condotte irregolari al fine di prevenire e contrastare tempestivamente illeciti aziendali.

1.3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni: i dipendenti, i componenti gli Organi Sociali, ed i collaboratori occasionali.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica ed il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L’invio della segnalazione, attraverso lo specifico modulo (all. 1 Modulo whistleblowing) deve essere corredata dal rilascio di una dichiarazione da parte del soggetto segnalante che attesti l’insussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

1.4 SOGGETTI PREPOSTI A RICEVERE LA SEGNALAZIONE

Per garantire certezza di azione ed evitare fuoriuscita di notizie in grado di compromettere la persona del segnalante, si individua quale unico soggetto competente a ricevere le segnalazioni l’Organismo di Vigilanza.

Sarà suo compito, una volta pervenuta la segnalazione, acquisire ulteriori informazioni utili a circostanziare la denuncia presso gli Uffici interessati.

Non appena avviata la procedura di esame e la valutazione della segnalazione, l’Organismo di Vigilanza ne da comunicazione al soggetto segnalante.

In tale contesto, può decidere di chiedere ulteriori chiarimenti, anche mediante colloqui personali e informali con il soggetto segnalante o con altre persone in organico ritenute informate dei fatti, ovvero il reperimento di informazioni più dettagliate al fine di circostanziare con più precisione il fatto/atto segnalato e ricercare maggiori fonti di prova afferenti alla condotta contestata, così da accertare la veridicità/pretestuosità della segnalazione.

L’Organismo di Vigilanza, nelle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, è chiamato a garantire la confidenzialità e la corretta archiviazione delle informazioni ricevute, anche in merito all’identità del segnalante.

Fermo restando lo svolgimento del processo valutativo, l'Organismo di Vigilanza riferisce immediatamente e senza indugio, nonché senza attendere l'esito della valutazione, all'Organo amministrativo, all'Organo con funzione di controllo, gli atti e i fatti di cui sia venuto a conoscenza a seguito della segnalazione, ove rilevanti; e favorisce, se del caso, la tempestiva comunicazione all'Autorità competente.

A mero titolo esemplificativo, si considerano rilevanti i reati di cui al D.Lgs. 231/01, nonché i reati di rilievo penale o suscettibili di sanzione amministrativa.

Resta ferma, per gli atti/fatti non inclusi in tale perimetro, la valutazione discrezionale in capo al l'Organismo di Vigilanza circa la gravità delle violazioni/irregolarità segnalate e quindi la conseguente attività di reporting verso i competenti Organi Aziendali per la delibera dei relativi provvedimenti decisionali.

Qualora, conclusa la procedura di verifica, la segnalazione dell'illecito risulti fondata l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento all'Organo amministrativo, affinché provveda all'adozione tempestiva dei provvedimenti di competenza, incluso l'esercizio dell'azione disciplinare, in presenza dei relativi presupposti.

1.5 SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Al termine delle analisi svolte, l'Organismo di Vigilanza, esprime un parere in merito alla possibilità di adottare uno specifico provvedimento.

Il soggetto coinvolto nell'attività di riscontro della fondatezza della segnalazione assicura la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvede alla conservazione ed archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo di valutazione, garantendo il rispetto della privacy sia del segnalante che del segnalato.

Come previsto dalla normativa, i soggetti che ricevono la segnalazione non devono essere gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale soggetto segnalato, non devono essere coinvolti nella violazione e non devono possedere, neanche potenzialmente, un interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità del giudizio, la Società ha, pertanto, previsto l'istituzione di un canale alternativo qualora la segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza, in questo caso, il segnalante potrà rivolgersi direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

1.6 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

La società mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori, un modello di segnalazione il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile all'interno della struttura documentale del D.Lgs. 231/01. La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mail inviata all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato: odv@interfidi.it. L'indirizzo di posta elettronica indicato è adeguatamente protetto da password di sicurezza e accessibile soltanto all'Organismo di Vigilanza;
- posta ordinaria: all'Organismo di Vigilanza di Interfidi, Studio Catapano Dr. Cataldo P.le Dante, 26 - 74121 TARANTO, con la dicitura "Riservata personale";
- posta interna in busta chiusa: all'Organismo di Vigilanza Interfidi, Studio Catapano Dr. Cataldo P.le Dante, 26 - 74121 TARANTO, con la dicitura "Riservata personale".

1.7 TUTELA DEL SEGNALANTE - WHISTLEBLOWER

Interfidi si impegna a garantire la riservatezza dei segnalanti, in ogni contesto successivo alla segnalazione, contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Gli obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione sono disciplinati dall'art.12 D.Lgs 10 marzo 2023 n.24..

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

In particolare: il dipendente non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del 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 del 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

E' a carico della Società dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Resta inteso che in questo caso gli atti ritorsivi posti in essere saranno considerati nulli.

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Le tutele sindacate non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (Art. 1 comma 9 legge 179/2017).

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

1.8 PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati sensibili, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici, sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della Segnalazione e per la gestione della stessa.

Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della Segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata. Inoltre, i documenti relativi alla Segnalazione saranno conservati, sia in formato cartaceo che elettronico, in cassaforte ed in cartelle accessibili solo ai soggetti preposti a ricevere la segnalazione.

ALL. 1 Modulo Whistleblowing

Modulo per la segnalazione di condotte illecite

Periodo in cui si è verificato il fatto	
Data in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto	

Descrizione del fatto

La condotta è illecita perché:

<u>Dati del segnalante</u>	
Nome e Cognome del Segnalante	
Recapiti	

Allegare all'email (oltre al presente modulo) la copia del documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000.