

PROCEDURA OPERATIVA WHISTLEBLOWING

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n° 24 del 10 marzo 2023 ha recepito in Italia la Direttiva Europea 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Tale disciplina è strumento per contrastare la corruzione, la cattiva amministrazione e le violazioni di legge nel settore pubblico e privato, rafforzando il principio di trasparenza.

Garantisce, inoltre, la protezione sia in termini di tutela della riservatezza ma anche in caso di ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o divulgazione pubblica ed estesa ai soggetti diversi dal Segnalante medesimo che siano destinatari delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023, in conformità alle disposizioni di legge applicabili in materia di protezione dei dati personali.

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

CONTESTO LAVORATIVO: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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.

D.LGS. 24/2023: Decreto entrato in vigore il 30 marzo 2023 che introduce la nuova disciplina del whistleblowing in Italia. Il provvedimento raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato.

FACILITATORE: una persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

ORGANO GESTORIO: l'organo interno incaricato della gestione del processo di segnalazione, responsabile delle verifiche preliminari di ricevibilità delle segnalazioni nonché del monitoraggio delle segnalazioni eseguite e promotore delle azioni di informazione e formazione rivolte alla popolazione aziendale.

RISCONTRO: comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

RITORSIONE: qualsiasi comportamento, atto od 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, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

SEGNALANTE: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

SEGNALATO: la 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.

SEGNALAZIONE: qualsiasi comunicazione, scritta o orale, avente ad oggetto informazioni su comportamenti (di qualsiasi natura, anche omissivi) e/o informazioni che possano integrare gli estremi di un reato o comunque condotte inappropriate, scorrette o di presunta violazione dei principi espressi nelle policy e procedure, da leggi e regolamenti.

SEGNALAZIONE INTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni,

presentata tramite i canali di segnalazione interna.

OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato. La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto sono, a titolo esemplificativo, le seguenti:

Violazione del Codice Etico; illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; illeciti 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; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

QUANDO UNA SEGNALAZIONE È EFFICACE?

Al fine di garantire una valutazione della segnalazione completa e accurata, è importante che le informazioni fornite dal Segnalante siano:

- consistenti e resistenti alle obiezioni (attendibili e convincenti);
- non equivoche, non generiche e non suscettibili di diversa interpretazione altrettanto verosimile;
- non contrastanti tra di loro e/o con altri dati o elementi certi.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina le segnalazioni :

- **legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.**

CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere effettuata dai seguenti soggetti:

- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la nostra società (di seguito Società);
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i lavoratori dipendenti della Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- i candidati durante la fase di selezione se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, i neoassunti nel periodo di prova, gli ex dipendenti se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Le segnalazioni possono avere ad oggetto fatti o circostanze di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza:

- quando il rapporto di lavoro o collaborazione è in essere;
- quando il rapporto di lavoro o collaborazione non era 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 di lavoro o collaborazione di cui sopra se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Nei confronti dei soggetti segnalanti sono assicurate adeguate tutele, in particolare, con riferimento alla riservatezza dell'identità ed alla confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione, dalla presa in carico e durante tutte le fasi di gestione della segnalazione, entro i limiti previsti dalla normativa

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 del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni e sono previste dalla Legge espresse forme di protezione dell'identità del segnalante.

Non è ammessa alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante o di chiunque abbia preso parte all'investigazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

I CANALI DI SEGNALAZIONE

Il Decreto, all'art. 4, prevede che i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, attivino propri canali di segnalazione, che garantiscano, 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.

Qualora un soggetto Segnalante abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illecito, può comunicarlo utilizzando il canale di segnalazione interna.

CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA :

- Tramite la Piattaforma MY GOVERNANCE –
<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/F.LLI-MARIS>;
- Nel caso di una richiesta del Segnalante di un incontro in presenza il Gestore delle Segnalazioni organizzerà l'incontro entro un termine ragionevole.

Di seguito vengono illustrate nel dettaglio **le istruzioni operative utili all'invio di una segnalazione, mediante i canali disponibili.**

REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni dovranno rispettare i seguenti requisiti:

- essere effettuate in buona fede;
- essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal soggetto segnalante;
- contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori dei fatti o delle condotte segnalate e ogni informazione utile per descrivere l'oggetto della segnalazione

In ogni caso, il segnalante deve fornire, in modo chiaro e completo, tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando:

- i riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo);
- ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- le generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- gli eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Forme di "abuso" come segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione sono vietate, non sono prese in considerazione e sono passibili di sanzioni e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria. In caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie il segnalante in malafede potrà essere chiamato a risponderne in sede penale e potrà essere attivato nei suoi confronti un procedimento disciplinare.

Non sono rilevanti e sono da ritenersi ineseguibili le seguenti segnalazioni:

- relative a situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;

- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- relative ad informazioni già di dominio pubblico;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato.

In caso di dubbi, sarà sempre possibile rivolgersi al Gestore della segnalazione.

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 del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni e sono previste dalla Legge espresse forme di protezione dell'identità del segnalante.

Non è ammessa alcuna forma di ritorsione (ad esempio, licenziamento, sospensione, mancata promozione, demansionamento, etc.), discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante o di chiunque abbia preso parte all'investigazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

La Direzione aziendale ha la funzione di ricevere e verificare le segnalazioni previste nel Decreto Whistleblowing.

Le segnalazioni ricevute sono gestite garantendo la massima confidenzialità e riservatezza, protezione dei dati e assenza di conflitti di interesse. In particolare, una volta ricevuta una segnalazione:

- a) verrà rilasciato al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione, compatibilmente con le chiusure aziendali;
- b) sarà mantenuta un'interlocuzione con la persona segnalante, alla quale potranno essere richieste, se necessario, integrazioni
- c) verrà dato diligente seguito alle segnalazioni ricevute, secondo i principi di confidenzialità, tempestività ed imparzialità, valutando la segnalazione ricevuta e disponendo le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, sia effettivamente avvenuta una violazione;
- d) saranno valutate le ulteriori opportune azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi vigenti, al fine di stabilire in modo oggettivo la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiesta di approfondimenti, intervento di audit o di fraud investigation, audizione del segnalante, del segnalato e/o di terzi informati sui fatti);
- e) sarà fornito riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

- f) all'esito dell'attività istruttoria, il Gestore della segnalazione predispone una relazione sulla segnalazione, sulle attività compiute e sulle relative risultanze e la trasmette, per gli eventuali conseguenti provvedimenti decisionali, al Cda.

Le segnalazioni pervenute, le relative verifiche ed analisi e tutta la documentazione di riferimento, saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

I provvedimenti decisionali collegati alla segnalazione, individuati in coerenza con il proprio Sistema Disciplinare e con il Regolamento interno, sono rimessi al Cda.