

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

- WHISTLEBLOWING -

INDICE

1. **PREMESSA**
2. **SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA**
3. **SOGGETTI INTERESSATI**
4. **OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**
5. **MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**
6. **GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA**
7. **CONDIZIONI PER L'EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA**
8. **CONDIZIONI PER L'EFFETTUAZIONE DI DIVULGAZIONI PUBBLICHE**
9. **TUTELA DEL SEGNALANTE**
 - 9.1 **Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante**
 - 9.2 **Divieto di ritorsione nei confronti del segnalante**
10. **RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**
11. **SANZIONI**
12. **CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**
13. **DIFFUSIONE**

1. **PREMESSA**

Questa procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti (cd. "Whistleblowing") nell'ambito dei presidi e controlli apprestati da So.Ge.Si. s.p.a. ("Sogesi" o la "Società") ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e, più in generale, di condotte lesive dell'integrità della Società.

La disciplina del "Whistleblowing" è stata introdotta nel settore privato dalla L. 179/2017 e la Società si è già adeguata ad essa come indicato nel Modello 231/2001.

Tale disciplina è stata modificata ad opera del D. Lgs. 24/2023 ("Decreto").

Le nuove disposizioni ampliano le tutele previste per chi decide di segnalare gli illeciti, prevedendo che la Società adotti un canale di segnalazione interna che garantisca, anche con mezzi di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

2. **SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA**

La procedura ha lo scopo di tutelare i lavoratori e/o i collaboratori della Società che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e promuovere una "coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che incentivi il singolo a segnalare agli organi di controllo interno, ed eventualmente, alle autorità competenti, tali illeciti.

La procedura si propone inoltre di rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare l'effettuazione di segnalazioni, quali dubbi e incertezze circa:

- le modalità operative da seguire per effettuare le segnalazioni;
- i timori di possibili ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali o dei superiori gerarchici.

3. SOGGETTI INTERESSATI

Ai sensi dell'art. 3 del Decreto, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono:

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c.;
- i liberi professionisti e consulenti;
- i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti);
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche in via di fatto);

che prestino la propria attività presso la Società.

4. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate in qualsiasi momento e possono riferirsi a fatti accaduti o in corso relativi a:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 o del Codice Etico di Sogesi;
- 3) violazione di norme europee o nazionali o irregolarità che ledono l'integrità della Società.

Sono invece escluse le segnalazioni legate ad un interesse personale della persona segnalante o violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione o violazioni in materia di sicurezza nazionale ed altri specifici casi espressamente indicati.

La segnalazione può, ad esempio, riguardare:

- situazioni di conflitto di interesse;
- atti di corruzione di terzi verso dipendenti o da parte di questi ultimi verso terzi;
- frodi;
- utilizzo improprio dei beni aziendali;
- intenzionale comunicazione di informazioni false a Pubbliche Amministrazioni;
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica.

Le segnalazioni possono comprendere anche i fondati sospetti riguardanti le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Le segnalazioni dovranno essere sempre adeguatamente circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche sui fatti evidenziati, anche a prescindere dall'individuazione del soggetto responsabile.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- il tipo di irregolarità che si desidera segnalare.
- le persone coinvolte nell'illecito;
- la descrizione dei fatti, il più completa possibile;
- le circostanze di tempo e luogo dell'illecito;
- documentazione in qualsiasi formato, se accessibile al segnalante;

- dettagli di qualsiasi altra azione intrapresa dal segnalante in relazione all'irregolarità.

Saranno quindi ritenute inammissibili le segnalazioni che:

- manchino degli elementi essenziali della segnalazione;
- risultino manifestamente infondate negli elementi di fatto che vengono in esse descritti o non siano comunque riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- espongano i fatti in maniera generica e tale da non consentirne la comprensione al soggetto di cui al successivo art. 5;
- si sostanzino nell'invio di documentazione non accompagnata da una segnalazione vera e propria di violazioni.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione viene indirizzata all'Organismo di vigilanza della Società ex D.lgs 231/2001 (di seguito, il "Gestore").

La segnalazione eventualmente presentata ad un soggetto diverso dal Gestore è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La Società ha predisposto **due canali di segnalazione interna**.

Il primo canale è di tipo digitale tramite l'implementazione **Portale Whistleblowing di TeamSystem**, che consente di effettuare on line, in modo sicuro e protetto, le segnalazioni.

Tramite il software è possibile effettuare segnalazioni in forma scritta (compilando l'apposito modulo) allegando eventualmente anche file e audio.

È sempre possibile accedere al sistema dall'indirizzo:

<https://www.teamsystem.com/software-whistleblowing/>

Il segnalante può inoltre richiedere un incontro diretto con il Gestore, che dovrà essere fissato entro i successivi 15 giorni dalla richiesta.

Il secondo canale è di tipo cartaceo e può essere attivato tramite l'invio di posta ordinaria o raccomandata a mezzo di servizi postali esterni, presso la sede della Società.

In tal caso è consigliabile utilizzare tre buste chiuse all'interno delle quali inserire i documenti necessari. In particolare, nella prima busta andrebbero inseriti i dati del segnalante e copia del documento di identità; nella seconda la segnalazione, nella terza le due buste di cui sopra con la dicitura "Segnalazione Whistleblowing - riservata al gestore della segnalazione".

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il Portale Whistleblowing di TeamSystem consente solo al Gestore di gestire e trattare le segnalazioni.

Il software adottato da Sogesi garantisce, tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.

Alla segnalazione verrà assegnato un codice univoco con cui il segnalante potrà inserire ulteriori informazioni e seguire lo stato della procedura.

Il Gestore confermerà all'utente l'avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni dal suo ricevimento

Il Gestore valuta le segnalazioni pervenutegli, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, per decidere se:

- mettere in lavorazione la segnalazione promuovendo degli approfondimenti;
- inoltrare la segnalazione alle funzioni coinvolte richiedendo un riscontro sui fatti segnalati e sulle azioni intraprese, sempre mantenendo la riservatezza sull'identità del segnalante;
- procedere all'archiviazione/rigetto della segnalazione ritenuta inammissibile o infondata, motivando adeguatamente la scelta effettuata.

Se necessario, il Gestore può chiedere al segnalante, ove possibile, eventuali integrazioni. Anche la persona coinvolta (ovvero quella a cui viene attribuita la violazione o comunque implicata nella violazione) può essere sentita (e deve essere sentita qualora ne faccia richiesta), anche in via cartolare, cioè tramite l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Se dalle verifiche effettuate il Gestore rilevi una violazione delle norme di condotta e delle politiche e procedure adottate dalla Società (MOG 231, Codice Etico, regolamenti aziendali interni o politiche e procedure aziendali), segnala la circostanza alla Direzione Aziendale, per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari in base a quanto definito nel MOG 231.

Ove i fatti oggetto di segnalazioni configurino condotte penalmente rilevanti, la Direzione Aziendale (o, in mancanza, il Gestore) procederà anche alla denuncia all'Autorità Giudiziaria competente. e fornirà riscontro alla segnalazione nei successivi tre mesi.

Qualora il Gestore si trovi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla segnalazione, dovrà avvertire il segnalante, se indentificato, del conflitto di interessi e della necessità di inoltrare la segnalazione al Collegio Sindacale, che procederà a processarla; salva opposizione del segnalante nei successivi 7 giorni, il Gestore inoltrerà la segnalazione e i relativi documenti di supporto al Collegio Sindacale, che dovrà gestirla nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente procedura e dei principi di cui al Decreto.

7. CONDIZIONI PER L'EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA

L'art. 6 del Decreto prevede la possibilità di effettuare una segnalazione esterna indirizzata al canale istituito dall'ANAC nei seguenti casi:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- b) la segnalazione interna già inviata non ha avuto seguito;
- c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Anche per le segnalazioni esterne la legge impone le stesse garanzie di tutela della riservatezza già descritte per il canale interno, nonché le stesse modalità di gestione e di istruttoria descritte al precedente par. 6.

8. CONDIZIONI PER L'EFFETTUAZIONE DI DIVULGAZIONI PUBBLICHE

E' possibile anche effettuare divulgazioni pubbliche della violazione (ad esempio sulla stampa o altri mezzi in grado di raggiungere un numero elevato di persone) qualora:

- a) le precedenti segnalazioni interne o esterne non abbiano avuto seguito,
- b) si ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- c) si ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (per occultamento delle prove o per la collusione del destinatario della segnalazione con l'autore della violazione).

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

9. TUTELA DEL SEGNALANTE

9.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

Sogesi assicura che le segnalazioni non saranno utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse e che verranno trattate nel massimo rispetto del diritto di riservatezza di tutte le persone coinvolte.

L'Obbligo di riservatezza è disciplinato dall'art. 12 del Decreto, riguarda l'identità del segnalante ed è esteso a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni 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 della normativa sulla privacy.

Analoga tutela è dovuta per le persone coinvolte e menzionate nella segnalazione.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare a carico dei soggetti indicati nella segnalazione, 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 tuttavia 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 del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

In tale ultimo caso, è dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente procedura e del MOG 231 di SOGESI, ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

9.2 Divieto di ritorsione nei confronti del segnalante

La Società non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria nei confronti di colui che effettua una segnalazione.

Ai sensi dell'art. 2 lett. m) del Decreto, per "ritorsione" si intende 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 a quella che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

L'art. 17 indica, a titolo esemplificativo, alcuni possibili atti ritorsivi quali il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o mancata promozione, il mutamento di funzioni o di luogo o orario di lavoro, la riduzione dello stipendio, le note di merito negative, l'adozione di misure disciplinari, etc.

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

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore, oltre al risarcimento degli eventuali danni subiti.

E' onere del datore di lavoro provare che i comportamenti ritorsivi sono stati dettati da ragioni estranee alla segnalazione.

Le misure di protezione si applicano anche ai "facilitatori" (ovvero a coloro che assistono la persona segnalante nel processo di segnalazione), alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente, agli enti di proprietà della persona segnalante che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Tali misure si applicano anche in caso di segnalazioni anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti al Gestore che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione alla Direzione Aziendale.

La Direzione Aziendale prende contatto, a seconda dei casi, con il Responsabile di funzione del dipendente e con il Responsabile del personale, che valutano tempestivamente:

- l'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie sono di competenza del Responsabile del personale e della Direzione Aziendale.

Il segnalante può inoltre comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito e l'ANAC è tenuta in tali ipotesi ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

10. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Le tutele previste in favore del segnalante vengono meno quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali ipotesi sono previste specifiche sanzioni disciplinari a carico del segnalante.

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

11. SANZIONI

Il sistema disciplinare di Sogesi prevede sanzioni a carico del responsabile per il caso in cui:

- si accerti che sono state commesse ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- si accerti che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- i canali non siano stati istituiti o non siano state adottate procedure per l'effettuazione o la gestione delle segnalazioni, ovvero queste non siano conformi al Decreto,
- sia accertato che non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Sono previste inoltre sanzioni nei confronti del segnalante che si renda responsabile degli illeciti di diffamazione e calunnia. Non è tuttavia punibile il segnalante che diffonda notizie coperte da segreto o lesive della reputazione della persona coinvolta o denunciata quando, al momento della segnalazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Ai sensi dell'art. 14 del Decreto, le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione, nonché tutti i dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione, sono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 e del principio di limitazione della conservazione di cui al GDPR.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza a quanto disciplinato dal Sistema di Gestione per la protezione dei dati Personali.

13. DIFFUSIONE

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile nell'intranet aziendale e nel sito www.sogesispa.it.

Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile del Personale assicura la consegna della presente procedura al nuovo dipendente all'atto dell'assunzione.