

PROCEDURA PER LA GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI ILLECITI E MISURE A TUTELA DEL SEGNALANTE (C.D. WHISTLEBLOWER)

DEFINIZIONI

MOG: Modello organizzativo di Gestione e Controllo inteso nella sua complessità di parte generale, parte speciale e allegati

OdV: Organismo di Vigilanza

Destinatari: l'insieme dei soggetti tenuti al rispetto del MOG e del Codice Etico

PREMESSA

La L. 179/2017 e, successivamente, il D. Lgs 24/2023 hanno esteso nel settore privato la disciplina sul c.d. **Whistleblowing**, assicurando al dipendente segnalante la protezione del riserbo sull'identità della propria persona e sul contenuto delle segnalazioni effettuate. La norma introduce quindi un nuovo strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti che potrebbero costituire illeciti, stabilendo che chi, in buona fede, denuncia al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La normativa sul *Whistleblowing* si inserisce sull'assetto del MOG e sulle procedure di controllo, atteso che il sistema di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 intende appunto prevenire la commissione di illeciti nell'ambito delle attività di impresa.

Il D. Lgs. 24/2023, inoltre, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il disposto normativo di cui all'art. 6 D.Lgs. 231/2001 è stato coerentemente integrato con la disciplina sul c.d. Whistleblowing, fornendo dettagliate direttive ed istruzioni per la costruzione del MOG che di seguito si riportano costituendo punto di riferimento.

“I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)” (art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. 231/2001).

INQUADRAMENTO GENERALE

La presente procedura costituisce parte integrante del presente MOG affinché siano tutelati in riservatezza e da manovre discriminatorie i soggetti, apicali e subordinati, che presentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del MOG e del Codice Etico adottati.

La segnalazione deve essere trattata nella massima riservatezza.

A tal fine quanti ricevano o vengano a conoscenza della segnalazione o siano comunque coinvolti nel processo di gestione della stessa devono osservare la massima riservatezza al fine di tutelare, da un lato, l'anonimato del segnalante, e, dall'altro, la reputazione dei soggetti segnalati, atteso che quanto riportato potrebbe non corrispondere al vero.

Qualora la segnalazione risulti falsa e non sia stata presentata in buona fede, il segnalante è sottoposto a procedimento disciplinare, al termine del quale potranno essere inflitte le misure sanzionatorie in conformità a quanto stabilito dai contratti collettivi applicabili.

SOGGETTI TUTELATI

La presente procedura si propone di fornire adeguata ed effettiva tutela ai **soggetti apicali e subordinati, ai lavoratori dipendenti della Società, nonché ai suoi collaboratori** allorquando decidano di presentare una segnalazione riferita a violazioni del MOG e del Codice Etico adottati, nonché

a condotte illecite. Le segnalazioni sono inoltre possibili anche da parte degli ulteriori soggetti di cui all'art. 3 del D. Lgs. 24/2023.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni a cui si riferisce la presente procedura sono finalizzate ad assicurare “*tutela dell'integrità dell'Ente*”. Esse pertanto possono attenersi a:

- violazione di disposizioni di legge da parte di organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze;
- violazioni del MOG e dei suoi allegati da parte di organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze;
- violazione dei principi del Codice Etico da parte di organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze;
- condotte penalmente illecite da parte di organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze;
- situazioni di abuso di potere verificate nei rapporti della Società, finalizzate a conseguire vantaggi privati
- comportamenti di organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze da cui possono derivare danni patrimoniali o reputazionali alla Società;
- comportamenti infedeli tenuti da organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze a danno della Società;
- violazioni contrattuali poste in essere da organi della Società, soggetti apicali, subordinati, collaboratori o Parti terze.

Rientrano tra le violazioni ex D. Lgs. 24/2023 per le quali si applica la presente procedura di segnalazione:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001 e violazioni del MOG;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023, 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; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché alle norme in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei suindicati settori.

Fuoriescono dall'ambito applicativo della presente procedura le segnalazioni che appaiono avulse dal sistema 231, dalle violazioni di cui al D. Lgs. 24/2023 e dalla disciplina sul *Whistleblowing*, di talché non sono ammesse, e comunque non saranno prese in considerazione (salvo che eventualmente per intraprendere un'azione disciplinare o di danno o anche penale nei confronti del segnalante: lo strumento delle segnalazioni (e dell'anonimato) non può infatti trasformarsi in un meccanismo per favorire condotte illecite o dannose per la Società) segnalazioni che:

- non attengono, né direttamente né in via mediata, alla attività della Società, ai suoi organi e al personale che opera nell'interesse della Società, fatto salvo quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023;
- riguardano situazioni di carattere meramente personale;
- veicolano mere rivendicazioni o rimostranze relative alla posizione lavorativa o ai rapporti di lavoro
- diffondono forme di intolleranza e odio (contenuti razzisti, xenofobi, omofobi, sessisti, riferiti ad orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici ecc.);
- hanno contenuto ingiurioso, minatorio o diffamatorio o comunque illecito;

- sono strumento per la commissione di atti illeciti, anche per la violazione di doveri di segretezza e/o riservatezza.

DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni previste della presente procedura sono indirizzate all'OdV nominato.

Qualora il *Whistleblower* trasmetta la sua segnalazione al responsabile della funzione cui appartiene (o comunque ad un superiore gerarchico) questi – che è tenuto a mantenere il più rigoroso riserbo in ordine alla segnalazione e a non assumere condotte discriminatorie o ritorsive – ha l'obbligo di immediato inoltro all'OdV nominato.

CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Il dettato normativo definisce le modalità della segnalazione; esse debbono essere “*circostanziate*” e riferire “*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*” (art. 6 D.Lgs. 231/2001).

L'oggetto della segnalazione deve essere “***circostanziato***” in **fatti, atti, comportamenti specifici e definiti nei loro connotati essenziali; verificabili empiricamente.**

Nei limiti del possibile il segnalante identifica l'autore delle condotte segnalate.

La segnalazione deve attenersi a condotte “*condotte illecite (...) o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte*”: è richiesta **l'immediata diretta e personale conoscenza e percezione dei fatti, atti, comportamenti segnalati.**

Non sono tutelate le segnalazioni che riguardano fatti, atti, comportamenti per la cui conoscenza il *Whistleblower* si riferisce ad altri (c.d. *de relato*).

L'INVIO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni indirizzate all'OdV nominato sono validamente trasmesse con qualsiasi mezzo, purché idoneo a garantire conoscenza dei contenuti e la riservatezza.

Il *Whistleblower* potrà recapitare all'OdV la segnalazione:

- depositandola in busta chiusa contrassegnata come “Riservata”
- inviandola a mezzo servizio postale in busta chiusa contrassegnata come “Riservata”
- inviandola a mezzo mail;
- tramite segnalazione orale al nr. telefonico: +39 366 6359550;
- tramite piattaforma che garantisca l'anonimato del mittente.

La Società, al fine di favorire il sistema di segnalazione e tutelare al contempo la riservatezza delle persone coinvolte ed interessate ha predisposto:

- una cassetta di posta presso la sede aziendale dedicata alle comunicazioni e segnalazioni all'OdV;

Alla cassetta di posta può accedere esclusivamente l'OdV.

- un indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dalla Società.

L'indirizzo di posta elettronica è: odv@fercam.com

La casella di posta odv@fercam.com è accessibile esclusivamente all'OdV.

- la piattaforma “Whistleblowing”

L'OdV consulta la corrispondenza con regolarità e verifica periodicamente il funzionamento della casella di posta dedicata.

Le segnalazioni inviate all'OdV per il tramite del servizio postale devono essere indirizzate all'OdV.

Le segnalazioni potranno essere effettuate personalmente all'OdV.

Qualora la segnalazione sia inviata ad altro soggetto, questi è tenuto a trasmetterla immediatamente all'OdV, fermo il rispetto del dovere di riservatezza e il divieto di ritorsioni o discriminazioni.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'OdV assicura la conoscenza tra i destinatari del MOG e del Codice Etico del sistema di *Whistleblowing*, nonché la funzionalità dei meccanismi di trasmissione delle segnalazioni (funzionamento casella di posta elettronica).

Le segnalazioni presentate tramite piattaforma o in busta chiusa **possono essere anonime**.

Il segnalante può decidere di accompagnare la segnalazione al proprio documento di identità sottoscritto per esteso, allegato alla segnalazione.

In tal caso il *Whistleblower* può, alternativamente, indicare le proprie generalità “in chiaro” oppure inserire nel piego una busta chiusa contenente le proprie generalità e copia del documento di identità del segnalante sottoscritto per esteso.

Per agevolare il segnalante, è stato predisposto e allegato alla presente procedura, un modulo preformato che potrà essere utilizzato per la presentazione della segnalazione.

MODALITÀ DI TRATTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE: RISERVATEZZA

L’OdV, e in ogni caso coloro che ricevono le segnalazioni, devono mantenere riservata l’identità del soggetto segnalante e il contenuto della segnalazione.

L’obbligo di riservatezza incombe anche sulla persona segnalata che abbia avuto accesso alla segnalazione e contezza delle generalità del *Whistleblower* per ragioni attinenti al diritto di difesa. Le informazioni apprese dal segnalato potranno essere utilizzate solo ed esclusivamente ai fini difensivi nell’ambito del procedimento disciplinare, civile, contabile, amministrativo o penale.

MODALITÀ DI TRATTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE: VERIFICA E ISTRUTTORIA.

Il processo gestionale riferito alle segnalazioni si articola nella ricezione, istruttoria, accertamento e si conclude con un provvedimento.

Ricevuta la segnalazione, l’OdV procede assecondando tempistiche contenute, rispondenti al principio di tempestività e immediatezza che governa il procedimento disciplinare:

- apre e protocolla tutte le segnalazioni pervenute;
- procede al vaglio preliminare della segnalazione pervenuta al fine di stabilire se essa rientra o meno nell’ambito della disciplina del *Whistleblowing*;
- in caso positivo, con la massima celerità e in ogni caso nel termine massimo di trenta giorni dalla ricezione, verifica il contenuto della segnalazione;
- a tal fine, se necessario, acquisisce documentazione riferita all’ambito di attività nel quale si sarebbero verificati i fatti, condotte, comportamenti oggetto di segnalazione;
- se necessario, esegue ispezioni e accertamenti;
- se necessario, convoca il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- se necessario, convoca altri soggetti per verificare i fatti, condotte, comportamenti oggetto di segnalazione, avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;

Le persone a cui sono rivolte le richieste dovranno fornire la documentazione indicata dall’OdV ed eventualmente un report delle attività svolte.

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023: la persona segnalante riceverà avviso di ricevimento della segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione da parte dell’OdV; l’OdV fornirà riscontro alla segnalazione entro tre (3) mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre (3) mesi dalla scadenza del termine di sette (7) giorni dalla presentazione della segnalazione.

MODALITÀ DI TRATTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE: ESITI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI

Tutte le segnalazioni pervenute, aperte e protocollate sono esaminate e definite con un provvedimento dell’OdV. Quando la segnalazione non è sufficientemente circostanziata / è infondata / non è pertinente, l’OdV procede all’archiviazione dandone comunicazione puntuale e motivata al segnalante e al Consiglio di Amministrazione affinché il contenuto della segnalazione (non pertinente o infondata ai sensi del D.Lgs. 231/2001) sia eventualmente valutato sotto altri profili.

Quando la segnalazione è pertinente e fondata, l’OdV trasmette la segnalazione (mantenendone riservate le generalità del segnalante) al Consiglio di Amministrazione con parere motivato suggerendo l’eventuale sanzione sulla base del sistema sanzionatorio oppure i provvedimenti che il vertice della Società potrà adottare.

Il Consiglio di Amministrazione, pervenuta la segnalazione e il parere dell'OdV, adotta i provvedimenti conseguenti e li comunica all'OdV che provvede a darne pronta notizia al segnalante nei limiti della riservatezza dei soggetti coinvolti.

L'OdV protocolla le segnalazioni ricevute, protocolla le verifiche eseguite e i propri provvedimenti conservando la relativa documentazione al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato cartaceo sono custoditi in luogo accessibile solo all'OdV e quelli in formato elettronico sono conservati in uno spazio protetto da credenziali di autenticazione conosciute solo dall'OdV.

TUTELA DEL SEGNALANTE

Il segnalante può scegliere l'anonimato o indicare le proprie generalità.

In ogni caso la Società assicura in tutte le fasi del processo di gestione della segnalazione riservatezza quanto all'identità del segnalante, tutelandolo da forme di discriminazione e ritorsione per il fatto di aver presentato la segnalazione.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante (salvo che la stessa segnalazione sia una segnalazione non ammessa come specificato più sopra).

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'incolpato ha diritto a conoscere l'identità del segnalante qualora risulti assolutamente indispensabile alla sua difesa.

In tal caso il segnalato, al di fuori della difesa nel procedimento disciplinare (e/o penale e/o civile) sarà comunque tenuto alla riservatezza, fermo il divieto di azioni ritorsive e discriminatorie nei confronti del segnalante.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante costituisce fonte di responsabilità disciplinare.

TUTELA DEL SEGNALATO

Nei limiti di quanto previsto dalle disposizioni di settore è tutelata la riservatezza del segnalato.

A fronte di segnalazioni a contenuto ingiurioso, minatorio e/o diffamatorio, nonché quelle che costituiscono illecito o condotta prodromica a commettere un illecito e quelle che violano doveri di segretezza/riservatezza non è dovuta alcuna tutela dell'autore. In tali circostanze, per converso, la Società accorda le dovute tutele al segnalato o comunque all'interessato.

L'abuso intenzionale e consapevole dello strumento del *Whistleblowing* con segnalazioni non consentite, nonché la presentazione di segnalazioni false con colpa grave o in mala fede integrano condotte disciplinarmente sanzionate dalla Società.

SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

La Società si impegna a tutelare il segnalante in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta (Es.: sanzioni disciplinari, azioni di mobbing, demansionamento, trasferimenti, licenziamento,...), per essere autore d'una segnalazione ammessa.

Coloro che pongono in essere dette forme di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, sono responsabili disciplinarmente e sanzionati secondo il vigente sistema sanzionatorio.

L'autore di una segnalazione che ritiene di aver subito azioni ritorsive o discriminatorie per il fatto di aver effettuato la segnalazione deve dare immediata notizia circostanziata all'OdV che, eseguite le opportune verifiche, adotta nei termini e nei modi indicati dalla presente procedura, un proprio provvedimento, che comunicherà al Consiglio di Amministrazione.

COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Il sistema delle segnalazioni e il contenuto della presente procedura sono oggetto di comunicazione, formazione e sensibilizzazione presso tutti i destinatari del MOG e del Codice Etico.

Anche le Parti terze possono presentare segnalazioni all'OdV.

A tal fine nei rapporti contrattuali è segnalata l'adozione della procedura di *Whistleblowing* ed evidenziato i canali sopra indicati, a cui anche le Parti terze potranno far pervenire le segnalazioni.

ATTIVITÀ DI REPORTING

Secondo la periodicità prevista nella procedura flussi informativi, l'OdV, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza, trasmette Consiglio di Amministrazione della Società un *report* delle segnalazioni ricevute indicando oggetto, attività compiuta ed esiti.

L'OdV, nel rapporto annuale, relaziona anche in ordine allo stato di attuazione dell'istituto del *Whistleblowing*.

Alla luce delle segnalazioni pervenute, l'OdV promuove l'aggiornamento del MOG, del Codice Etico e della presente procedura allorquando emergano criticità in punto di idoneità ed efficacia del MOG e della presente procedura.

SEGNALAZIONI ESTERNE

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 24/2023:

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

- a) 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 [...];*
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna [...] e la stessa non ha avuto seguito;*
- c) 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;*
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.”*

Un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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, è attivato da ANAC (Autorità nazionale anticorruzione).

Modulo Segnalazione all'OdV di Fercam S.p.A.
Segnalazione ai sensi degli artt. 6 D.Lgs. 231/2001 e D. Lgs. 24/2023

Spettabile
Organismo di Vigilanza
Fercam S.p.A.

Modalità di presentazione:
deposito in busta chiusa nella cassetta postale dell'OdV istituita presso la sede della Società
trasmissione per posta in busta chiusa indirizzata all'OdV presso la sede della Società
invio a mezzo mail all'indirizzo di posta elettronica dedicata (odv@fercam.com)
consegna a mani all'OdV
compilazione tramite piattaforma "Whistleblowing"

Segnalato/i / Persona coinvolta

Descrizione circostanziata e dettagliata di fatti, atti e comportamenti oggetto di segnalazione
("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", art. 6 D.Lgs. 231/2001, e violazioni ex. art. 2 D. Lgs.24/2023)

Indicazione degli elementi di prova utili all'accertamento del contenuto della segnalazione
(documenti, persone informate sui fatti)

Luogo, data

Il segnalante può scegliere l'anonimato.

Tuttavia, qualora il segnalante decida di indicare le proprie generalità e firmare la segnalazione, la **Società si impegna a garantire la riservatezza e tutela nei confronti di azioni ritorsive o discriminatorie** per il fatto di aver presentato la presente segnalazione.

In ogni caso il segnalante è responsabile disciplinarmente, civilmente e penalmente di eventuali segnalazioni false presentate con colpa grave o in mala fede, nonché di quelle a contenuto diffamatorio, minatorio, o che costituiscono illecito.

Firma eventuale
