

Procedura Per La Segnalazione Di Illeciti E Irregolarità

1. SCOPO

Scopo di questa procedura è quello di descrivere le modalità e le responsabilità per la conduzione delle segnalazioni di sospetti da parte del personale della Fulmine Group Servizio Notificazione nell'ambito, anche, di eventuali atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche. Violazioni di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Pertanto, garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, come si vedrà, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

2. DEFINIZIONI

Whistleblower: soggetto che segnala la commissione di illeciti, da una qualsiasi parte interessata, ai danni dell'organizzazione stessa.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura viene applicata a tutta l'organizzazione. La stessa si applica per assicurare lo svolgimento corretto delle segnalazioni di sospetti riguardanti ipotetici illeciti svolti da parti interessate dell'organizzazione, e nello stesso momento tutelare il whistleblower, inoltre sanzionare le eventuali false segnalazioni.

3. RESPONSABILITA'

- CDA
- DA
- L'OdV

Gli ultimi due hanno il compito di verificare la giusta attuazione della presente procedura nei rispettivi ambiti applicativi, inoltre in collaborazione con l'alta direzione, dovranno gestire le relative segnalazioni di sospetti di eventuali reati.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel testo: Decreto o D.Lgs. 24/23) che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019. Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ANAC - Linee guida in materia di protezione delle persone che

Procedura Per La Segnalazione Di Illeciti E Irregolarità

segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

4. MODALITA' OPERATIVE

Generalità

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni di illeciti e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Soggetti

La platea dei soggetti disegnata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/23 è la più ampia possibile: tutti i dipendenti pubblici e i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività presso i soggetti pubblici e privati oppure forniscono beni o servizi; liberi professionisti e consulenti, ma anche volontari e tirocinanti anche non retribuiti. Infine la tutela si estende agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

Soggetti tutti che vengono a conoscenza di condotte illecite nel loro contesto lavorativo

La tutela è riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti del settore pubblico e del settore privato che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante:

- Facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d))
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica

Oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni meritevoli di tutela comprendono l'intera gamma dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

L'oggetto della segnalazione potrà riguardare non solo violazioni effettive o potenziali della normativa europea in determinati settori, ma anche violazioni della normativa nazionale e regolamentare. Nella definizione di violazioni vanno ricompresi non solo i comportamenti ma anche atti e omissioni o informazioni per i quali il segnalante abbia fondati sospetti che possano concretizzare violazioni, supportati da elementi concreti.

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante, del

Procedura Per La Segnalazione Di Illeciti E Irregolarità

denunciante o di chi divulga pubblicamente. L'accezione da attribuire al "contesto lavorativo" deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato.

Il whistleblowing **non riguarda** doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento ai normali usi aziendali ed alla normativa civile e di settore.

Con la nuova normativa oggetto di segnalazione possono essere:

- Illeciti penali
- Illeciti contabili
- Irregolarità - Non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto Violazioni del diritto dell'UE
- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3)
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4)
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5)
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6)

Contenuto delle segnalazioni

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- del ruolo o funzione svolta nell'ambito dell'Istituto;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- luogo in cui sono stati commessi i fatti e che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- fatti oggetto di segnalazione;
- la fondatezza di tali fatti;
- sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione solo qualora si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Modalità e destinatari delle segnalazioni

Canali di segnalazione:

- Canale interni negli enti pubblici e privati
- Canale esterno presso ANAC

Procedura Per La Segnalazione Di Illeciti E Irregolarità

- Divulgazione pubblica Denuncia all'Autorità giudiziaria

L'Organizzazione ha approntato un canale di segnalazione interna scritta. Sul sito è stato pubblicato per i propri dipendenti e i propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello **SEGNALAZIONI SOSPETTI** il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura. Il modello è reperibile sul sito dell'azienda.

La segnalazione va indirizzata all'ODV e può avvenire secondo due modalità:

Segnalazione con tutela

Il segnalante indica nel modulo "segnalazione sospetti" che vuole mantenuta riservata la sua identità secondo quanto previsto dal Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

In questo caso il segnalante avrà cura di introdurre, il modulo segnalazione sospetti, in busta chiusa **INDIRIZZATA ALL'ODV**, all'interno della cassetta postale che la società ha installato al di fuori dei locali societari.

Segnalazione senza tutela:

Il segnalante invia il modulo segnalazione sospetti, all'indirizzo email dell'ODV, pubblicato sul sito.

L'ODV potrà avvalersi del supporto di un nucleo ristretto di persone per la gestione delle segnalazioni. Qualora la segnalazione riguardi l'ODV e/o Responsabile del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione dell'Organizzazione essa va **INDIRIZZATA ALL'ALTA DIREZIONE**.

L'Organo che riceve la segnalazione, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione stessa, può decidere in caso di evidente infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati.

Le segnalazioni possono assumere anche forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ma anche, su richiesta del *whistleblower*, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Una volta ricevuta la segnalazione ove questa riguardi fattispecie imputabili a condotte corruttive l'OdV comunicherà tempestivamente tale segnalazione al Responsabile del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione per la corretta gestione della stessa.

Nel caso di segnalazione effettuate in altri modi, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, la stessa verrà sempre indirizzata all'ODV.

Nell'intero processo descritto dal D.Lgs. 24/23 ogni trattamento di dati personali terrà conto degli obblighi previsti dal GDPR o del DLgs 51/18.

Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, ODV dell'Organizzazione, possono avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture dell'Ente e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'ODV, in relazione alla natura della violazione, provvederà alla comunicazione all'alta direzione e/o Amministratore Unico per l'adozione dei provvedimenti disciplinari e/o presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

Forme di tutela del whistleblower

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Procedura Per La Segnalazione Di Illeciti E Irregolarità

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- Consenso espresso del segnalante;
- La contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante e che quest'ultima risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ODV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione a:

- CDA
- DG
- Assemblea dei Soci.

I soggetti sopra indicati valutano tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione. Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente alle opportune autorità.

Allargamento del perimetro dei soggetti che beneficiano della protezione -sempre con l'obiettivo di agevolare e incentivare l'attività del segnalatore riducendone il timore di ritorsioni e responsabilità- che arriva a ricomprendere i "facilitatori", coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, alle persone legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela e ai colleghi di lavoro che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante ma anche agli enti di proprietà del segnalante o in cui il segnalante lavora.

Responsabilità del whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme

Procedura Per La Segnalazione Di Illeciti E Irregolarità

di abuso della presente policy, 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. Il whistleblower che segnala falsamente sarà destinatario delle sanzioni previste dal modello organizzazione e gestione in base alla gravità della segnalazione stessa.

5. RIFERIMENTI

La presente Procedura Operativa fa riferimento ai seguenti documenti:

- Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità ;
- MOD. Segnalazione Illeciti