

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E LA TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

Premessa

Il 9 marzo 2023, è stato approvato il d.lgs. n. 24/2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023, finalizzato alla “Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione del le persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023).

Il provvedimento riunisce in un unico corpus normativo la disciplina applicabile agli enti operanti nel settore pubblico ed a quelli operanti nel settore privato, prevedendo tre differenti sistemi di segnalazione (canale interno, canale esterno, divulgazione pubblica), la tutela della riservatezza dell’identità del segnalante, il divieto di ritorsione ed uno specifico apparato sanzionatorio.

Per quanto riguarda il settore privato, il combinato disposto degli artt. 4 e 5 del d.lgs. n. 24 del 2023 impone l’istituzione di un canale di segnalazione interna in grado di garantire, anche attraverso il ricorso a strumenti crittografati, la riservatezza dell’identità del segnalante, delle persone coinvolte, di quelle a vario titolo menzionate, oltreché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il decreto legislativo in questione mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione di fenomeni corruttivi all’interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza. Infatti la legge disciplina:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l’introduzione di 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;
- la possibilità per il segnalante di denunciare all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Nello spirito di dare concreta applicazione all’art. 4 del d.lgs. n. 24 del 2023, la Società ha, pertanto, posto a disposizione dei segnalanti, per effettuare le segnalazioni, un canale di segnalazione che di seguito si illustra, ritenuto idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

Art. 1 - Obiettivi e ambito di applicazione

Il presente Regolamento ha l'obiettivo di definire un sistema volto a permettere la segnalazione da parte del personale e/o di soggetti terzi di fenomeni illeciti e comportamenti sospetti, di irregolarità nella conduzione aziendale, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività.

In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità degli organi e delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- i canali messi a disposizione del segnalante per la denuncia di presunte anomalie o violazioni effettuate da dipendenti, dirigenti, membri degli organi sociali o terzi;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- i soggetti segnalanti e le forme di tutela nei confronti degli stessi;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa gli sviluppi del procedimento.

Inoltre, il presente Regolamento è finalizzato a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

Art. 2 - Soggetti coinvolti

Ai sensi del quadro normativo e regolatorio vigente e in linea con le best practice, il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) della Società e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato, compreso volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- membri di organi sociali;
- soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società (ad esempio clienti, fornitori, consulenti).

Le Segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- dipendenti e/o dirigenti della Società;
- membri degli organi sociali;
- terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.

Art. 3 - Istituzione del canale di segnalazione interno

È possibile effettuare la segnalazione relativa a comportamenti illeciti o contrari alle norme aziendali tramite l'invio di un form online compilabile nella sezione dedicata della pagina web della Società, al seguente link:

www.dmbarone.com/whistleblowing.

Il form online garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione. Tale strumento, pertanto, garantirà l'anonimato del segnalante e verrà gestito dal Responsabile della segnalazione, che ne curerà il corretto trattamento, la conservazione dei dati, l'istruttoria e la reportistica.

Art. 4 - Fattispecie oggetto di segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione interna i comportamenti, atti od omissioni che ledono gli interessi o l'integrità della Società, così come specificati all'art. 2, co.1, lett. a), del d.lgs 24/2023.

A mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, possono riguardare:

- presunti illeciti, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della società;
- attività illecite e/o fraudolente in danno di clientela o del patrimonio aziendale in generale;
- violazioni relative alla normativa antitrust e/o comportamenti illeciti con riferimento alla normativa a tutela della concorrenza e del mercato e delle le norme a tutela dei consumatori nonché violazioni di quanto previsto negli strumenti normativi aziendali in materia;
- violazioni della normativa disciplinante l'attività assicurativa, finanziaria e bancaria, quali ad esempio irregolarità nella prestazione dei servizi e attività di investimento, abusi di mercato, irregolarità in materia antiriciclaggio, ecc.

Non possono, invece, essere oggetto di segnalazione interna in base al Decreto *whistleblowing* le seguenti fattispecie:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale/volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli **intenzionalmente diffamatoria** nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, l'azienda si riserva di applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Art. 5 - Responsabile delle segnalazioni

All'interno della Società è individuato il soggetto Responsabile delle segnalazioni ex d.lgs. n. 24 del 2023, reso noto nella sezione dedicata al *whistleblowing* della pagina web della Società, al seguente link www.dmbarone.com/whistleblowing.

Il Responsabile delle segnalazioni:

- è appositamente formato sulla normativa in materia di segnalazione degli illeciti (d.lgs. n. 24 del 2023);
- assicura il corretto svolgimento del processo di segnalazione delle violazioni;
- accede e gestisce il form online;
- segnala eventuali malfunzionamenti del form online;
- cura la conservazione delle mail e dei documenti allegati;
- compila il report segnalazioni;
- contatta il segnalante se lo stesso ha rivelato la sua identità ed ha chiesto di essere contattato;
- garantisce l'anonimato del segnalante che, pur avendo fornito il proprio dati, ha negato il consenso alla rivelazione della propria identità a terzi soggetti;
- cura l'istruttoria con la massima riservatezza interloquendo con la direzione e con gli uffici interni che possano fornire elementi utili a verificare la veridicità della segnalazione;
- riferisce, direttamente e senza indugio, al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione le informazioni oggetto di Segnalazione, ove rilevanti;
- ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante e del segnalato
- redige annualmente un rapporto sulle segnalazioni ricevute.

Art. 6 - Gestione della segnalazione

A seguito dell'invio della segnalazione tramite invio del form online di cui all'art. 3, il segnalante riceverà entro 7 gg. dalla segnalazione una mail di riscontro sulla presa in carico della segnalazione.

Il Responsabile della segnalazione, tempestivamente, e con diligenza, aprirà un report della singola segnalazione all'interno di un *hardware* esterno, riposto sotto chiave in un armadio accessibile solo dal Responsabile della segnalazione.

Il report è redatto indicando la data di apertura della segnalazione, i dati della segnalazione stessa, l'istruttoria effettuata e le persone consultate, gli esiti.

Il responsabile della segnalazione procederà innanzitutto alla pre-istruttoria della segnalazione al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

La segnalazione verrà considerata inammissibile per i seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a consentire e accertamenti;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio del diritto alla segnalazione tramite il canale (**ad esempio in caso di rivendicazioni a carattere personale**);
- c) finalità palesemente emulativa;
- d) accertato contenuto generico della comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Ove il segnalante abbia fornito la propria identità, il Responsabile della segnalazione potrà contattarlo per acquisire ulteriori informazioni in merito alla segnalazione. Quando, su richiesta della persona segnalante, il Responsabile della segnalazione provvede a contattarlo telefonicamente, o in presenza, l'incontro, previo consenso della persona segnalante, potrà essere documentato a cura del Responsabile mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il Responsabile della segnalazione potrà acquisire ulteriori informazioni tramite interlocuzione con la Direzione e/o altri uffici o reparti aziendali, mantenendo riservata l'identità del segnalante, anche ove allo stesso/a nota, a meno che il segnalante stesso non abbia fornito il proprio esplicito consenso alla rivelazione della propria identità ad altri soggetti.

Al termine dell'istruttoria, nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 3 mesi dalla segnalazione, il Responsabile della segnalazione chiude l'istruttoria in uno dei seguenti modi:

- con invio della documentazione alla Direzione e/o al soggetto/ufficio che si occupa dei procedimenti disciplinari per l'attivazione di un procedimento disciplinare a carico del soggetto o dei soggetti che si sono resi responsabili di comportamenti aventi rilevanza disciplinare; in questo caso, il Responsabile della segnalazione potrà comunicare l'identità del segnalante solo nell'ipotesi in cui lo stesso abbia fornito il suo specifico consenso;
- con invio della documentazione alla autorità giudiziaria, nel caso in cui il contenuto della segnalazione possa avere rilevanza penale, fiscale e/o contabile;
- con archiviazione della segnalazione nel caso in cui la stessa non abbia fornito sufficienti elementi idonei a comprovare i fatti addotti;
- con archiviazione della segnalazione nel caso in cui dall'istruttoria sia emersa la non veridicità dei fatti addotti;
- con archiviazione della segnalazione nel caso in cui dall'istruttoria sia emersa la carenza di illiceità della condotta denunciata.

In tutti i casi, nel report della segnalazione, il Responsabile della segnalazione ha cura di specificare l'esito del procedimento e le motivazioni dell'invio degli atti agli uffici interni, all'autorità giudiziaria, o l'archiviazione della segnalazione.

Il Responsabile della segnalazione comunicherà gli esiti della segnalazione e della chiusura della stessa al segnalante, ove lo stesso non abbia effettuato una segnalazione anonima.

Art. 7 - Segnalazione presentata a soggetto diverso

Nel caso in cui la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile della segnalazione e/o mediante strumento diverso da quello sopra indicato, il soggetto che ha erroneamente ricevuto la segnalazione la trasmette, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante, ove questa abbia rivelato la sua identità.

Art. 8 - Conservazione della documentazione inerente alla segnalazione

Il Responsabile della segnalazione assicura la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica, nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati in un archivio informatico utilizzato dal solo Responsabile, con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza.

Il Responsabile delle segnalazioni cura la conservazione 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'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Art. 9 - Tutela del segnalante

La società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

In particolare, la società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi previsti in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.);
- nella segnalazione vengano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera aziendale, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad es. reati di terrorismo, spionaggio, attentati ecc., vedasi artt. 333, 364, 709 c.p.).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia né per chi segnala i presunti illeciti né per chi collabora alle attività di riscontro sulla fondatezza. 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 ed in ogni caso peggiori rispetto a quelle vissute in precedenza.

Art. 10 - Tutela del segnalato

La Società garantisce adeguata protezione alle persone direttamente o indirettamente oggetto della segnalazione.

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

Non si potrà, quindi, sanzionare disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa. Qualora il Responsabile della segnalazione, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Art. 11 - Pubblicità

La presente procedura, di cui sono state preventivamente informate le rappresentanze sindacali, viene resa pubblica nella sezione dedicata al *whistleblowing* della pagina web della Società, al seguente link www.dmbarone.com/whistleblowing, attraverso cui è possibile accedere anche al form online per la segnalazione di un illecito.

14/12/2023