

Policy Whistleblowing

1 Sommario

2	Premessa.....	2
3	Scopo e destinatari della Policy.....	2
4	La segnalazione di una violazione/Whistleblowing	3
4.1	Cosa sono le segnalazioni di violazioni/whistleblowing	3
4.2	Contenuto delle segnalazioni	3
4.3	Segnalazioni interna	4
4.4	Gestione della segnalazione interna.....	4
4.5	Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	5
4.6	Trattamento dei dati personali	6
4.7	Segnalazione esterna.....	6
4.8	Divulgazioni pubbliche.....	7
5	Protezione della persona segnalante	7
5.1	Condizioni per la protezione.....	7
5.2	Divieto di ritorsione.....	7
5.3	Obblighi di riservatezza.....	7
5.4	Responsabilità del segnalante	8
6	Tutela del Segnalato	8
7	Aggiornamento della Policy	9

2 Premessa

Con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (anche “D. Lgs. 24/23”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” (cd. disciplina whistleblowing).

L’obiettivo della legge è quello di garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni, creando canali di comunicazione sicuri.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Everex Srl (in seguito anche solo “Azienda”), nello spirito di dare concreta applicazione alla normativa vigente, mette a disposizione dei segnalanti canali di segnalazione, idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione delle stesse.

3 Scopo e destinatari della Policy

La presente Policy Whistleblowing (anche “Policy”) si propone di disciplinare il processo che l’Azienda ha predisposto per la ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni “interne”, da chiunque inviate e trasmesse, anche in forma anonima.

I destinatari (nel proseguo anche solo “Destinatari”) della presente procedura, tutelate come segnalanti, sono:

- azionisti, persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza, rappresentanza per l’Azienda;
- i lavoratori subordinati ed i collaboratori dell’Azienda;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano l’attività presso l’Azienda;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l’Azienda;
- i partner, i clienti, i fornitori e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con l’Azienda.

Le tutele di protezione previste dalla disciplina whistleblowing si applicano anche:

- quando il rapporto giuridico non è 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 giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le tutele di protezione previste dalla disciplina whistleblowing si applicano oltre che al segnalante, anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con la persona un rapporto abituale e ricorrente.
- agli enti di proprietà della persona segnalante, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di predette persone.

4 La segnalazione di una violazione/Whistleblowing

4.1 Cosa sono le segnalazioni di violazioni/whistleblowing

Per Whistleblowing si intende qualsiasi segnalazione di “violazioni”, ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Azienda e che consistono in:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (es. delitti informatici e trattamento illecito di dati; delitti di criminalità organizzata; peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio; reati ambientali; falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; delitti contro il patrimonio culturale” e “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici “, ecc.);
- c) Illeciti nell’ambito di applicazione degli atti della Unione Europea (es. appalti pubblici; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela degli alimenti; salute pubblica; tutela della vita privata; protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e sistemi informativi).

ATTENZIONE. SONO ESCLUSE LE SEGNALAZIONI:

- a) 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 (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente privato o dell’amministrazione pubblica);
- b) in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- c) relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell’ambiente).

4.2 Contenuto delle segnalazioni

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:

- a) i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- b) 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;
- c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- d) è utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Eventuali segnalazioni anonime circostanziate (contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica) saranno prese in considerazione per approfondimenti sempre secondo le modalità previste dalla procedura.

Eventuali segnalazioni ritenute non pertinenti, saranno archiviate senza ulteriori approfondimenti, fatto salvo il riscontro all'interessato che dovrà comunque essere fornito.

4.3 Segnalazioni interna

L'azienda ha predisposto un canale di comunicazione interna per le segnalazioni, che garantisce la riservatezza della identità della persona segnalante, della persona coinvolta, e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni scritte possono essere inviate, anche in forma anonima, al seguente indirizzo web (piattaforma esterna Ummy):

<https://whistleblowing.ummymood.com/whistleblower/3555697c-c3d0-48cf-962d-6809226e5f8c>

Il link per accedere al canale di segnalazione interno e la presente policy sono riportati in apposita sezione nei siti internet dell'azienda e nella rete intranet aziendale.

4.4 Gestione della segnalazione interna

La gestione del canale interno è affidata a personale autonomo ("Gestore whistleblowing") nominato dall'Azienda, dedicato e specificamente formato per la gestione del canale. Dopo ricezione della segnalazione il "Gestore whistleblowing" provvede a seguire il seguente iter istruttorio:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla ricezione;
- b) eseguire una **analisi preliminare delle segnalazioni** al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutare la fondatezza della segnalazione. Nello svolgimento della suddetta analisi il Gestore Whistleblowing potrà avvalersi - per specifici aspetti trattati nelle segnalazioni e qualora ritenuto necessario

- del supporto di altre funzioni aziendali per quanto di competenza e di professionisti esterni, e potrà richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante mediante la chat disponibile sul Portale. Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni. Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

- c) Eseguire, quando ritenuto opportuno, gli approfondimenti specifici nei quali il Gestore Whistleblowing provvederà a:
- 1) avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Azienda o di esperti e periti esterni all'Azienda;
 - 2) concordare con il management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
 - 3) concordare con la Direzione dell'Azienda eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi dell'Azienda (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo fornitori aziendali, ecc.);
 - 4) richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;
 - 5) alla conclusione dell'approfondimento svolto, sottoporre i risultati alla valutazione della Direzione dell'Azienda, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti;
 - 6) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione;
 - 7) concordare con la Direzione Aziendale eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa.
- d) Riporto periodico: almeno con cadenza trimestrale il Gestore Whistleblowing fornisce un report riepilogativo alla Direzione Aziendale delle segnalazioni. Tale report contiene gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

4.5 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate dal Gestore whistleblowing 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.

4.6 Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, viene effettuato dall'azienda e dai Gestori Whistleblowing a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione, quando tecnicamente possibile, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai Gestori Whistleblowing, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'azienda ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

4.7 Segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna in accordo a Art. 6-11 del D. Lgs. 24/23 se, al momento della sua presentazione, ricorre almeno 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 dall'articolo 4 del D. Lgs. 24/23;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito nei termini previsti dal D. Lgs. 24/23;
- 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.

4.8 Divulgazioni pubbliche

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D. Lgs. 24/23 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

5 Protezione della persona segnalante

5.1 Condizioni per la protezione

Le misure di protezione previste dal D. Lgs. 24/23 si applicano se la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del decreto. Le motivazioni del segnalante sono irrilevanti per la protezione. La protezione non si applica nei casi responsabilità penale del segnalante per reati di diffamazione e calunnia e per responsabilità civile del segnalante per dolo o colpa grave.

5.2 Divieto di ritorsione

I destinatari di questa policy che effettuano delle segnalazioni di violazioni non possono subire ritorsioni. Esempi di ritorsioni sono: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole. Eventuali ritorsioni possono essere comunicate dal segnalante all'ANAC ai sensi dell'Art. 19 del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

5.3 Obblighi di riservatezza

- 1) Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
- 2) 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 della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE)

2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

- 3) Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
- 4) Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- 5) Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
- 6) È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché' nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- 7) I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché' le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.
- 8) La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché' dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. 9. Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

5.4 Responsabilità del segnalante

L'Azienda si riserva di applicare sanzioni nei confronti del segnalante secondo quanto previsto dalle proprie procedure nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare l'azienda, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. L'Azienda potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica.

6 Tutela del Segnalato

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si 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.

7 Aggiornamento della Policy

La policy sarà oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.

Policy approvata dalla Direzione di Everex S.r.l. in data 14/12/2023

CEO & General Manager

Lorenzo Balli



