


ITALCONSULT

Segnalazioni di illeciti
e irregolarità
(c.d. Whistleblowing)

2021



*Using the past to work
towards a future of
innovation and quality*

SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (c.d. WHISTLEBLOWING)

Indice

1. Scopo della Procedura	2
2. Applicabilità	2
3. Contenuto della segnalazione	3
4. Destinatario e modalità della segnalazione	3
5. Riservatezza e divieto di ritorsione	4
6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione.....	5
7. Apparato sanzionatorio.....	6
8. Archiviazione	6

1. Scopo della Procedura

La presente Procedura ha lo scopo di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, entrata in vigore il 29 Dicembre 2017 con la Legge 179/2017 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siamo venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, fornendo al segnalante (c.d. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla ITALCONSULT S.p.A. in conformità alle disposizioni normative.

Il presente documento è redatto in conformità alle norme comportamentali richiamate nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 adottato da ITALCONSULT S.p.A. (di seguito "Società") di cui costituisce parte integrante.

Il puntuale rispetto della seguente Procedura che regola lo svolgimento della attività nelle Aree Sensibili è requisito indispensabile per il buon funzionamento e rispetto del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo. Pertanto, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare la suddetta Procedura, astenendosi dal porre in essere qualsiasi attività che, direttamente o indirettamente, ne frustri gli scopi e le finalità.

2. Applicabilità

La presente Procedura si applica nell’ambito di tutte le attività della Società e in particolare formano oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al Modello, al Codice Etico e alle procedure interne della società, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione. Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l’istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, sono da considerare rilevanti anche le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità in danno di Italconconsult S.p.A..

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello, del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all’immagine della Società;

- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso Italconsult S.p.A..

3. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche di cui al paragrafo seguente a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Requisito indispensabile per l'accettazione delle *segnalazioni non anonime* è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del segnalante. In particolare la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le *segnalazioni anonime* sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

4. Destinatario e modalità della segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'Organismo della Società e/o un suo delegato interno.

In conformità all'art. 2 della L. 179/2017, la Società istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante. La segnalazione deve essere inviata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica: odv@italconsult.com;
- a mezzo del servizio di posta interna, tramite deposito fisico della segnalazione in busta chiusa, con la dicitura "riservata/personale", nella cassetta segnalazioni OdV istituita presso le sede della società: Organismo di Vigilanza di Italconsult S.p.A., Via di Villa Ricotti, 20 – 00161 Roma.

L'Organismo che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

5. Riservatezza e divieto di ritorsione

È compito dell'Organismo garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del Modello della Società.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'Organismo a tutela della riservatezza del segnalante. La segnalazione ricevuta per posta interna sarà protocollata a cura dell'Organismo.

La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rilevata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ovvero, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora si ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata all'Organismo, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione dei procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti dell'OdV.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è ancora consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'Organismo che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo, che 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 su fatti.

L'Organismo svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel quel caso su chi è intervenuto a supporto dell'OdV gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante.

Per valutare la fondatezza della segnalazione, l'Organismo richiede alla funzione Risorse Umane di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico del soggetto nei cui confronti è presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato.

All'esito dell'attività istruttoria, l'Organismo redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela della Società.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti all'Amministratore Delegato per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò

preposte, che dovranno essere avvisate dall'A.D. tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo, in relazione alla natura della violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

7. Apparato sanzionatorio

Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Policy. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

8. Archiviazione

Tutta la documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate dalla presente procedura, in formato sia elettronico che cartaceo, deve essere archiviata e facilmente rintracciabile. A tal fine, il Responsabile che potrà essere l'Organismo di Vigilanza e/o Responsabile Interno designato dall'OdV cura l'archiviazione e la conservazione della documentazione di competenza prodotta, anche in via telematica o elettronica.



ITALCONSULT

00161 Roma | via di Villa Ricotti, 20
www.italconsult.com