

Istruzioni per la segnalazione delle violazioni

1 SCOPO

Lo scopo della presente procedura è quello di illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell'ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti. Nella fattispecie:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

Per la redazione della presente procedura si è fatto riferimento alle seguenti norme:

- D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24 (c.d Decreto Whistleblowing)
- Reg. Ue 679/2016 c.d GDPR
- D.Lgs 196/2003 (c.d Codice Privacy)
- Linee Guida ANAC: delibera 311 del 12 Luglio 2023 visualizzabili al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

3 DEFINIZIONI

"ANAC"	Autorità Nazionale Anticorruzione
"L'Azienda" o "la Società"	<u>Sorveglianza Italiana Spa</u>
"Contesto Lavorativo"	le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti con l'Azienda, attraverso le quali indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni che rientrano nell'ambito applicativo della presente Procedura.
"Decreto Whistleblowing"	il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e successive modifiche e integrazioni
Funzione di controllo "FdC" o "Comitato"	Persone individuate quali destinatari e gestori delle Segnalazioni ai sensi dell'art. 4 del Decreto Whistleblowing e autorizzati al trattamento dei dati ai sensi del GDPR
"Facilitatore"	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
"Segnalante"	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

"Segnalato"	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
"Segnalazione"	la Segnalazione/i effettuata/e in conformità alla presente Procedura e alla normativa applicabile in materia di whistleblowing

"Persona Coinvolta"	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come comunque come persona implicata nella violazione segnalata
"Soggetti Collegati"	Soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: i facilitatori; persone del medesimo Contesto Lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo

4 SOGGETTO ED OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

4.1 Soggetto delle segnalazioni

Il segnalante può essere ogni persona che opera all'interno del proprio contesto lavorativo in qualità di:

- Dipendente, lavoratore subordinato, collaboratore della Società;
- Lavoratore autonomo, libero professionista, consulente che svolge attività per la Società;
- Volontario o tirocinante retribuito e non retribuito che presta la propria attività per la Società;
- Persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4.2 Oggetto delle segnalazioni

Le violazioni che possono essere segnalate sono quelle di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società e consistono in:

1. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

2. Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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 (da intendersi con riferimento alla normativa privacy) e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

3. Atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;

4. Atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;

5. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati (punti 2-3-4);

NB: Il Decreto Whistleblowing non trova applicazione per le contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale che attengono ai propri rapporti di lavoro o ai rapporti di lavoro con il proprio superiore gerarchico. Pertanto, le Segnalazioni di tal tipo non verranno trattate ai sensi della presente Procedura.

4.3 Contenuto delle segnalazioni

Al fine di consentire la corretta comprensione dei fatti e/o dei comportamenti segnalati, è opportuno circostanziare il più possibile la segnalazione indicando, se conosciuti, il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

Al fine di poter gestire al meglio la segnalazione, è opportuno che il segnalante si identifichi, tuttavia la norma prevede anche la possibilità di segnalazione anonima. La stessa verrà presa in considerazione esclusivamente laddove adeguatamente circostanziata, resa con dovizia di particolari e dunque in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Ad ogni modo l'azienda fornisce un modulo per agevolare la segnalazione.

4.4 Segnalazioni in buona e mala fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e che offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante.

5 CANALI DI SEGNALAZIONE

A seguito dell'entrata in vigore della normativa di riferimento D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24 (c.d Decreto Whistleblowing), l'azienda ha deciso di adottare i seguenti canali di comunicazione:

-INTERNO (sito internet)

-ESTERNO (ANAC)

-DIVULGAZIONE PUBBLICA (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone)

6 MODALITA' OPERATIVE

6.1 Istruzione operativa per il canale interno di segnalazione

L'azienda ha messo a disposizione un canale di segnalazione direttamente dal proprio sito internet www.sorveglianza.it.

Il segnalante può liberamente accedere alla pagina dedicata tramite il sito, entrando nella sezione Whistleblowing. La segnalazione può essere fatta in anonimato o non.

Una volta a settimana, la "FdC" ha il compito di verificare le segnalazioni e di procedere ad una analisi preliminare della segnalazione. Nella fattispecie, è compito dell'FdC rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante (il quale ha rilasciato la sua identità ed i suoi recapiti telefonici o indirizzo email all'interno della segnalazione) entro 7 giorni dalla data di ricezione. L'indirizzo email che utilizzerà l'FdC per comunicare con il segnalante è il seguente: whistleblowing@sorveglianza.it.

Qualora invece il segnalante preferisca non utilizzare il canale della segnalazione tramite il sito internet, l'azienda mette a disposizione la possibilità di effettuare un incontro direttamente con il responsabile della gestione della segnalazione. A fine incontro verrà redatto un verbale di riunione sottoscritto da entrambe le parti e valido come segnalazione. Ovviamente, affinché sia possibile, è necessario che il segnalante invii una email al seguente indirizzo whistleblowing@sorveglianza.it comunicando come oggetto della email: "incontro per Whistleblowing". Il responsabile della FdC risponderà alla email del segnalante indicandogli luogo e data dell'incontro.

Dopodiché l'FdC, una volta che ha terminato l'analisi preliminare, procederà a classificare la segnalazione come:

-ammissibile → (quando la stessa risulta essere stata inviata in conformità al Decreto Whistleblowing e alla presente Procedura e la violazione segnalata rientri nel campo di applicazione del Decreto Whistleblowing e della presente Procedura)

-inammissibile e quindi procede con l'archiviazione → (quando manifestamente infondata, per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal Decreto Whistleblowing, oppure la Segnalazione ha un contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero la Segnalazione è corredata da documentazione non appropriata)

-NB 1: In caso di ammissibilità della segnalazione, l'FdC può in qualsiasi momento, chiedere elementi integrativi al Segnalante.

Tutta la documentazione prodotta, verrà gestita dall'FdC e debitamente ritenuta riservata e in conformità alla normativa sulla protezione dei dati, per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione.

Mediante la compilazione del registro delle segnalazioni, l'FdC tiene sotto-controllo lo stato e le tempistiche dell'intera gestione della segnalazione.

-NB 2: Tempi di gestione della Segnalazione interna

7 gg → per inviare al segnalante l'avviso di ricevimento e presa in carico della segnalazione da parte dell'FdC

3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni dalla data dell'avviso di ricevimento) → per ottenere un riscontro alla segnalazione