

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING)

1. PREMESSA

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti - cd. whistleblowing (in inglese, letteralmente, "soffiata nel fischiello") - nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione e dell'illegalità perseguita da OZ spa.

Con l'espressione whistleblower si fa tradizionalmente riferimento alla persona che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, azionisti, fornitori, soci, il pubblico o la stessa reputazione ed integrità dell'ente, di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo e la segnala agli organi legittimati ad intervenire.

Questo strumento di compliance aziendale, con riferimento al settore privato, è stato introdotto nel nostro ordinamento con la L. 179/2017, la quale ha stabilito altresì disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui fossero venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, introducendo un'apposita disciplina nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 relativo alla responsabilità amministrativa da reato degli enti.

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. 24/2023, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Il D.Lgs. 24/2023 ha raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti. Il decreto ha abrogato la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing e ha racchiuso in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite che violano disposizioni europee e nazionali, basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente di appartenenza.

2. DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti di OZ spa;
- i lavoratori in prova, i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i liberi professionisti, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con OZ spa.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- 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.

Sono sottoposte alle medesime misure di protezione riservate ai soggetti segnalanti anche:

- le persone che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (cd. facilitatori);
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

3. SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al whistleblower le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, 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 e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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;

- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- i fondati sospetti.

Sono escluse le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire al soggetto destinatario della segnalazione (v. infra parag. 6) di procedere alle dovute ed appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni possono essere presentate anche in forma anonima. In tal caso saranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziata e con tutti gli elementi informativi utili per verificarla indipendentemente dalla conoscenza dell'identità della persona segnalante.

6. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE E DESTINATARIO DELLA MEDESIMA

La segnalazione è presentata attraverso canali che garantiscono la riservatezza dell'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 possono essere effettuate:

a) in forma scritta attraverso il numero di telefono a ciò dedicato (+393357285367) a cui rivolgersi mediante la app TELEGRAM;

b) in forma scritta, a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";

c) in forma orale attraverso un numero di telefono a ciò dedicato (+393357285367) a cui rivolgersi mediante la app TELEGRAM, mediante messaggio vocale registrato. In tal caso la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del gestore delle segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione;

d) in forma orale, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal gestore delle segnalazioni. In tal caso, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del medesimo gestore delle segnalazioni 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.

In via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno ma, in presenza di particolari condizioni, è possibile effettuare anche una segnalazione esterna all'ANAC o tramite divulgazione pubblica.

La segnalazione presentata tramite i canali interni è gestita dall'Organismo di Vigilanza (OdV) della Società, in qualità di soggetto incaricato anche alla gestione della segnalazione ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Il canale di segnalazione interno è comunicato anche sul sito internet della Società e reso disponibile a tutti i destinatari mediante il sito web, tramite un contatto diretto per procedere ad inoltrare una segnalazione.

7. ATTIVITÀ DI GESTIONE E ANALISI DELLA SEGNALAZIONE

Il gestore delle segnalazioni svolge le seguenti attività, assicurando al segnalante riscontri tempestivi:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

A tal fine, il gestore predispone la documentazione necessaria alla ricezione e analisi delle segnalazioni nonché alla chiusura delle medesime, compilando apposite schede.

Il gestore delle segnalazioni esamina il contenuto della segnalazione per determinare la sua rilevanza e fondatezza.

Inizialmente svolge un'analisi preliminare al fine di verificare la sussistenza o meno di elementi utili e sufficienti per poter dar seguito alla segnalazione. In caso di esito negativo, la segnalazione sarà

archiviata previo avviso del segnalante. In caso di esito positivo la segnalazione verrà ulteriormente approfondita da parte del gestore delle segnalazioni mediante l'avvio di un'indagine.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, il gestore delle segnalazioni compie tutte le verifiche che ritiene opportune, avvalendosi anche, ove necessario, del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni, garantendo la riservatezza delle informazioni, in particolare dell'identità della persona segnalante e della persona coinvolta. Nel corso delle verifiche il gestore delle segnalazioni mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultimo eventuali integrazioni. Può inoltre sentire la persona coinvolta, anche su richiesta della medesima, oralmente o mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Può infine condurre colloqui o richiedere informazioni ad altre persone che possono essere a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione.

Qualora all'esito delle verifiche effettuate la segnalazione risulti fondata, il gestore delle segnalazioni procede a comunicarlo al Datore di Lavoro per i conseguenti provvedimenti.

In caso contrario procede all'archiviazione della segnalazione, precisandone i motivi.

In ogni caso, il gestore delle segnalazioni comunica al segnalante l'esito della segnalazione.

8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

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 del regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. 196/2003.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate 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.

9. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata nei confronti del whistleblower.

Sono riconducibili alla categoria delle ritorsioni le seguenti fattispecie:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al gestore delle segnalazioni che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala comunque obbligatoriamente l'ipotesi di discriminazione al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, oppure al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato.

Il gestore delle segnalazioni valuta altresì 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

10. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER E PERDITA DELLE TUTELE

Resta valida 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 di abuso della presente procedura, 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.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.