

PROCEDURA

Whistleblowing

Soggetto emittente	Consiglio di Amministrazione di Intellera Consulting Spa
Soggetto preposto al monitoraggio	Organismo di Vigilanza e Funzione Anticorruzione (RAC)
Versione	2.0
Stato	Emessa
Prima Emissione	29/04/2022
Aggiornamenti	V 2.0 del 15/05/2023
Destinatari	Professionisti, Personale amministrativo e di supporto, stagisti e collaboratori, portatori di interesse a vario titolo
Codice del documento	RM_Whistleblowing_Proc_14

1. DEFINIZIONI

Con il termine Whistleblowing (di seguito anche “segnalazione”) si intende qualsiasi segnalazione, proveniente da chiunque, riguardante comportamenti (di qualsivoglia natura, anche meramente omissivi) riferibili al personale di Intellera Consulting Spa (nel seguito anche solo “Intellera” o “Società) e/o a Terzi non conformi/in violazione a leggi e regolamenti, al Codice Etico ed al Modello Organizzativo 231, nonché al sistema di regole e procedure vigenti della Società.

Tutto il personale può suggerire modifiche/miglioramenti alla procedura scrivendo alla casella di posta procedure@intelleraconsulting.com.

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

Il whistleblowing è un atto con cui il soggetto interno all’ente contribuisce a far emergere e a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per l’ente stesso. Lo scopo principale del whistleblowing è, quindi, quello di risolvere (o, se è possibile, di prevenire) i problemi creati da un’irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

La presente procedura, pertanto, è stata predisposta per regolamentare la gestione della segnalazione di irregolarità, a partire dal momento in cui il segnalante si determini all’inoltro sino ai successivi sviluppi.

La presente procedura è finalizzata anche a dare attuazione:

- alla legge 30 novembre 2017, n. 179 (“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”) che, a tutela dei dipendenti che segnalano presunti illeciti, ha previsto la disciplina del c.d. whistleblowing nel settore privato, modificando il D.lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità “amministrativa” degli enti;
- al D.lgs. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 che abroga alcune disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e della legge n. 179/2017.

3. DESTINATARI

La presente procedura si applica a tutto il personale Intellera (inclusi lavoratori autonomi, collaboratori e stagisti) e a ogni altro portatore di interesse di Intellera.

Possono inoltre effettuare le segnalazioni:

- i candidati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione);
- gli ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro);
- i tirocinanti e i volontari, anche non retribuiti;
- i fornitori di beni e servizi e i consulenti;

- i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto).

4. PRINCIPI

Il whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi (compresi organi di polizia e autorità pubbliche) una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione. I dipendenti, intesi in senso ampio, normalmente sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all'organizzazione, prima che possano realizzarsi danni.

Lo scopo del whistleblowing è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

La gestione virtuosa del whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

Il D.Lgs. n. 24/2023, in particolare, prevede:

- che gli enti del settore privato (ma anche quelli del settore pubblico) attivino propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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. Anche il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 (nel seguito anche MOG 231/2001 o MOG 231 o Modello 231) di Intellera prevede canali di segnalazione interna di cui al D.Lgs. 24/2023;
- di affidare a soggetto appositamente formato e autonomo la gestione del canale di segnalazione: nel caso di Intellera si è scelto di affidare la gestione del canale di segnalazione interna all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV") è dunque l'organo preposto alla raccolta delle segnalazioni, ferme le responsabilità e le prerogative del Collegio Sindacale sulle segnalazioni allo stesso indirizzate, ivi incluse le denunce ex art. 2408 Codice Civile. Eventuali segnalazioni interne presentate ad un soggetto diverso sono trasmesse, entro sette giorni dal ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori¹, diretti e indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;

¹ Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può

- sanzioni disciplinari per chi violi le misure di tutela del segnalante e per chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Procedura si applica anche alle segnalazioni anonime², come previsto dalla ISO 37001: 2016, ove queste siano adeguatamente circostanziate, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Sarà cura del segnalante, in caso di segnalazione anonima, utilizzare misure idonee a garantire l'anonimato (per esempio: creazione di una casella di posta elettronica non riconducibile a persona fisica, utilizzo del canale di posta ordinaria, etc.).

Le segnalazioni possono anche essere organizzate perché siano espresse in forma orale; pertanto, Intellera si riserva di strutturare anche tale possibilità (segnalazione in forma orale) attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole (come specificato nel seguito della presente procedura).

5. CONTENUTO DELLA PROCEDURA

5.1 INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Chiunque venga a conoscenza di un comportamento tra quelli sopradescritti è tenuto ad effettuare una Segnalazione secondo le modalità di seguito indicate.

Le segnalazioni devono essere riportate nel "Form per segnalazioni Whistleblowing", allegato alla presente, e trasmesse, insieme ad eventuale documentazione di supporto, all'indirizzo email andreapavone.ap@gmail.com, messo a disposizione dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

² Il D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 90, emanato per dare attuazione alla Direttiva 2015/849 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2015, ha introdotto importanti novità all'interno del D.Lgs. 231/2007 contenente la normativa vigente in materia di prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo.

Tra tali novità, il riformato art. 48 del D.Lgs. 231/2007 e s.m.i. prevede l'introduzione di un sistema di segnalazione di violazioni c.d. "whistleblowing" affine a quello introdotto dall'art. 6 nell'ambito del D.Lgs. 231/2001: in tal senso, il citato art. 48 dispone che ogni soggetto obbligato dalla normativa antiriciclaggio debba adottare "*procedure [...] per la segnalazione di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo*", che siano in grado di garantire:

- a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto delle segnalazioni;
- b) la tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- c) lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato.

È richiesto quindi che detto sistema di procedure (per quanto simile a quello sopra delineato per la segnalazione di violazioni ex D.lgs. 231/2001) debba prevedere a tutela del segnalante lo sviluppo di un canale di segnalazione anonimo e indipendente.

Eventuali segnalazioni indirizzate al Collegio Sindacale (ivi incluse le denunce ex art. 2408 c.c.) pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno, a cura di quest'ultimo, inviate al Collegio Sindacale.

Eventuali segnalazioni interne presentate ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza sono trasmesse, entro sette giorni dal ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante (solo nel caso di segnalazioni non anonime).

5.2 REQUISITI DELLA SEGNALAZIONE

Ove si determini ad inoltrare una segnalazione, il segnalante ha il dovere di fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti per agevolarlo nel compito di riscontrare la fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, è opportuno che il segnalante fornisca all'OdV quanti più tra gli elementi di seguito elencati (ove ciò sia possibile, tutti) contenuti nel Form allegato:

- le proprie generalità, salva l'ipotesi di segnalazioni anonime, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle circostanze in cui il segnalante ne è venuto a conoscenza;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti oggetto di segnalazione sono stati commessi;
- le generalità dell'autore delle condotte illecite o delle irregolarità segnalate (o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l'identificazione del medesimo, quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
- le generalità di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte illecite o sulle irregolarità segnalate (o, in alternativa, altri elementi in grado di consentire l'identificazione degli stessi, quali ad esempio la qualifica rivestita o il servizio svolto in ambito aziendale);
- l'allegazione di documenti a riprova di quanto segnalato (oppure, ove questi non siano nella disponibilità del segnalante, l'indicazione degli estremi degli stessi, del luogo ove siano custoditi o del soggetto che li detenga);
- ogni altra informazione che possa fornire un contributo utile all'attività di riscontro.

5.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni che rientrano nel perimetro del whistleblowing riguardano qualsiasi comportamento illegittimo che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio a Intellera e/o ai suoi dipendenti.

Per Comportamento Illegittimo si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa che:

- sia illecita, scorretta o immorale;
- violi le disposizioni normative e regolamentari (es. D. Lgs. 231/2001);
- non sia conforme alle normative interne (es. Codice Etico).

A titolo meramente esemplificativo, si elencano alcune fattispecie di irregolarità che potrebbero essere oggetto di segnalazione:

- percepire o dare indebitamente denaro o altre utilità a consulenti fornitori;
- compiere attività disoneste o ingannevoli;
- falsificare dati e/o informazioni relative alla clientela.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Si può tuttavia affermare che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231, della prevenzione della corruzione ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del codice etico aziendale idonei a esporre la compagine aziendale ad un rischio-reato³.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, anche alternativamente:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del codice etico o di altre disposizioni-procedure aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un indebito vantaggio all'azienda;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda e, conseguentemente, un danno reputazionale;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all'ambiente;
- riconducibili a condotte suscettibili di corruzione;
- illeciti relativi all'applicazione delle leggi e dei regolamenti in materia di 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- altri illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi dello stesso.

³ Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di uso distortivo dei fondi aziendali, demansionamenti, dichiarazioni non vere rese alla pubblica amministrazione per ottenere benefici altrimenti non spettanti, artefazione della documentazione aziendale archiviata suscettibile di rilevanza pubblica, assunzioni di favore (corruzione), operazioni finanziarie non supportate da idonea documentazione volte alla ricettazione o al riciclaggio di danaro o altri beni di provenienza delittuosa, violazione della concorrenza, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, frode nelle pubbliche forniture, mendacità nelle qualità o quantità del prodotto o servizio reso, turbativa d'asta e alterazione di procedure di appalti, transazioni/negoziazioni senza delibera, Illegittima erogazione compensi incentivanti, Trattamenti di favore nei confronti di consulenti e professionisti.

Si ricorda che l'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce, per i dipendenti pubblici, il divieto, già disciplinato nel codice etico aziendale, di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Il whistleblowing non può in alcun caso avere ad oggetto questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.

5.4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza gestisce in autonomia e con garanzia di riservatezza le segnalazioni ricevute e valuta, sempre in autonomia, la fondatezza delle segnalazioni ricevute e le eventuali azioni da intraprendere (a titolo esemplificativo, coinvolgimento delle Risorse Umane, dell'Ethics Task Force⁴, dell'Amministratore Delegato o del Consiglio di Amministrazione).

Nel caso in cui una segnalazione non risulti adeguatamente circostanziata, l'OdV, in caso di segnalazione non anonima, potrà richiedere al segnalante ulteriori elementi di dettaglio solo nel caso in cui il segnalante abbia fornito un contatto (e-mail, telefono, ecc.) nel Form di segnalazione.

Nella gestione delle segnalazioni è comunque garantita la riservatezza del contenuto e dell'identità del segnalante, ad eccezione dei seguenti casi:

- qualora ne venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- a fronte di richieste dell'Autorità Giudiziaria o altri aventi diritto.

L'OdV riporta periodicamente al Consiglio di Amministrazione della Società sul corretto funzionamento del sistema di whistleblowing e dà un'informativa almeno annuale dell'attività effettuata. Qualora si rilevino mancanze giudicate gravi, l'OdV potrà richiedere una convocazione straordinaria del Consiglio di Amministrazione per discutere degli opportuni interventi.

Qualora il segnalato coincida con uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, la segnalazione deve essere tempestivamente portata all'attenzione dell'Amministratore Delegato che, con la collaborazione degli altri membri dell'Organismo di Vigilanza non oggetto della segnalazione, dopo le necessarie verifiche e approfondimenti, riferiranno dell'accaduto alla prima riunione utile al Consiglio di Amministrazione.

5.5 CONSEGUENZE DELLE SEGNALAZIONI, DIVIETI E TUTELE

È vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Il codice sanzionatorio adottato nell'ambito del MOG 231/2001 sanziona l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, il codice sanzionatorio tutela la segnalazione fondata e pertinente con i

⁴ Si rinvia a quanto disposto nella Procedura "Linea Etica".

principi ispiratori dell'istituto; onde nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione.

Chiunque segnali, sussistendone le condizioni di cui agli articoli 6⁵ e 16⁶ del D.Lgs. 24/2023, o denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'Organo deputato alla relativa gestione (l'Organismo di Vigilanza), il quale riporterà all'organo amministrativo cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante può essere comunicata all'ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione) dall'interessato o, eventualmente, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ove presenti nell'organizzazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

⁵ Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna. 1. La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre 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; b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito; 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.

⁶ Condizioni per la protezione della persona segnalante. 1. Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando ricorrono le seguenti condizioni: a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1; b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

2. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

3. Salvo quanto previsto dall'articolo 20, 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 di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

4. La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6.

La violazione delle disposizioni di legge determina l'applicazione di sanzioni pecuniarie, nonché delle ulteriori sanzioni previste ex lege per la condotta illecita posta in essere.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Qualora un dipendente ritenga di aver subito uno dei predetti comportamenti a causa dell'inoltro di una segnalazione, potrà comunicarlo alla Ethics Task Force che si attiverà per l'analisi del caso e le azioni successive.

Per le conseguenze connesse all'eventuale adozione di atti ritorsivi e/o discriminatori, diretti o indiretti, compiuti nei confronti del segnalante-dipendente per motivi collegati, anche indirettamente, alla segnalazione e per la relativa disciplina delle sanzioni adottabili si rinvia alla specifica sezione del Modello Organizzativo 231.

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

- Invio del "Form per segnalazioni Whistleblowing", allegato alla presente, alla posta elettronica del Presidente dell'OdV, Avv. Andrea Pavone: andreapavone.ap@gmail.com
- Invio del "Form per segnalazioni Whistleblowing", allegato alla presente, per posta ordinaria al Presidente dell'OdV Avv. Andrea Pavone, Via Gorizia n. 87, 66100 Chieti (CH).

5.6 RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

All'atto del ricevimento della segnalazione i dati identificativi del segnalante, qualora presenti, saranno secretati per tutta la durata del procedimento volto ad accertare la fondatezza della segnalazione.

I dati forniti saranno trattati nell'ambito e nel rispetto della normativa applicabile e delle procedure aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di dar seguito alle segnalazioni, ivi inclusa l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante, salvo quanto previsto ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, comporta la violazione di legge con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni a Intellera dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentano di risalire all'identità del segnalante e nel pieno rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal D.Lgs. 24/2023.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente necessaria alla difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui all'art.15 del GDPR 679/2016 non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

5.7 VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'Organismo deputato al ricevimento delle segnalazioni (OdV), entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, rilascia avviso di ricevimento della segnalazione. Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione fornisce riscontro al segnalante.

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

L'OdV deve, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. collegio sindacale).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

L'Organismo deputato al ricevimento delle segnalazioni potrà comunicare al segnalante in modo sintetico e tempestivo le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione. Qualora ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, l'Organismo deputato al ricevimento delle segnalazioni informa l'Amministratore Delegato (o il CdA nel caso in cui la segnalazione riguardi l'Amministratore Delegato o il Presidente Esecutivo). Qualora ritenga la segnalazione non meritevole di approfondimento, l'OdV ne dà comunicazione all'autore della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, l'Amministratore Delegato provvederà a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) decidere i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare, nei confronti dell'autore della violazione, previa comunicazione al Responsabile di riferimento;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela di Intellera.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dall'Organismo deputato al ricevimento delle segnalazioni nelle seguenti ipotesi:

- mancanza di interesse all'integrità aziendale;
- incompetenza dell'Organismo deputato al ricevimento delle segnalazioni;
- infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza dell'OdV/RPC;
- contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;

- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

5.8 SEGNALAZIONE ESTERNA

L'art. 3, comma 2, lett. b), del D.Lgs. n. 24/2023, nel caso di ente che abbia adottato il Modello 231 e abbia anche impiegato, nell'ultimo anno di attività, una media di 50 o più dipendenti, prevede non solo la possibilità per i whistleblower di fare ricorso anche al canale di segnalazione esterna e alle divulgazioni pubbliche, ma richiama in aggiunta la facoltà di segnalare comportamenti contrari, oltre che al D.Lgs. 231/2001 e al Modello organizzativo, anche al diritto dell'Unione e agli atti dell'UE indicati nell'allegato al decreto. Nel caso di Intellera sono possibili:

	Segnalazioni di ogni illecito amministrativo, contabile, civile o penale	Segnalazioni afferenti la violazione di ogni documento di cui al MOG 231 (codice etico, policies etc.)	Segnalazioni di atti in violazione o omissioni contrari al diritto UE indicati nell'allegato al D.Lvo n. 24/2023	Accesso al canale esterno ANAC di segnalazione e tutele in caso di divulgazioni pubbliche
Soggetti del settore privato con almeno 50 dipendenti e con il MOG 231	NO	SI	SI	SI

Resta inteso che il segnalante potrà avvalersi di tutti i canali di segnalazione, sia interni – comunque predisposti in conformità al decreto legislativo n. 24/2023 – che esterni.

In tale ultimo caso, il segnalante può procedere alla segnalazione esterna, avvalendosi del canale di segnalazione appositamente creato dall'ANAC, laddove ricorra uno dei seguenti requisiti:

- il canale di segnalazione interno predisposto dalla società non è attivo;
- è stata già effettuata una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- il 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 un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

L'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 24/2023;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

5.9 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie. 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 di cui al D.Lgs. n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

5.10 MONITORAGGIO

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate con cadenza almeno annuale al Consiglio di Amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la Matrice di rischio 231 e il Piano anticorruzione ai sensi della ISO 37001.

5.11 CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

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.

6. STANDARD E STRUMENTI DI RIFERIMENTO

STANDARD E STRUMENTI DI RIFERIMENTO

1. Form per segnalazioni Whistleblowing