

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

a. Definizioni

Con l'espressione di segnalazione interna o *whistleblowing* si intende l'azione di un dipendente, di qualsiasi livello e responsabilità, o di un consigliere di amministrazione mediante la quale viene segnalata, nelle forme di seguito specificate, la sussistenza condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro con Informest o del ruolo istituzione ricoperto in seno a Informest.

La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso di appartenenza all'ente, attraverso cui il *whistleblower* (il dipendente che segnala) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente stesso e, di riflesso, per l'interesse di tutti gli *stakeholder* di Informest.

Il *whistleblowing* è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

Come segnalato nel Modello organizzativo adottato da Informest, l'art. 6 del d. lgs. 231/2001 prevede, fra l'altro:

- la previsione dell'attivazione di uno o più canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (in particolare, il testo prevede che vi debba essere "almeno un canale alternativo idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante");
- che le segnalazioni delle condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) siano circostanziate e si fondino su elementi di fatto che siano precisi e concordanti;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- che i modelli di organizzazione prevedano altresì sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante nonché nei confronti di chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni infondate.

b. Oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono riguardare esclusivamente azioni ritenute potenzialmente scorrette nelle quali può essere ravvisato il profilo di illiceità rispetto a normativa primaria e regolamentare, al Modello organizzativo adottato da Informest ai sensi del d. lgs. 231/2001, al Codice Etico e ai regolamenti e procedure adottati da Informest.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

c. Perimetro soggettivo della segnalazione

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6 del d. lgs. n. 231/2001 le segnalazioni possono essere effettuate da:

- dipendenti di Informest;
- consiglieri di amministrazione di Informest.

d. Modalità di gestione del sistema di segnalazione e nomina del destinatario delle segnalazioni

Informest ha identificato nell'Organismo di Vigilanza il destinatario/gestore delle segnalazioni interne (di seguito "**Responsabile Gestione delle Segnalazioni**" o "**RGS**") con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

e. Modalità di segnalazione

La segnalazione è inviata nelle modalità ritenute più opportune dal soggetto segnalante e, in ogni caso, preferibilmente mediante l'apposito modulo segnalazioni allegato al presente regolamento al RGS attraverso una delle seguenti modalità:

- a) tramite lettera raccomandata all'indirizzo Informest, Via Cadorna 36, Gorizia, all'attenzione del RGS;
- b) mediante invio all'apposito indirizzo e-mail odv231@informest.it, riconducibile al RGS.

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RGS che ne garantisce la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

f. Procedure di segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, il RGS - verificata la completezza della stessa - comunica al segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'avvio del procedimento di esame.

Il RGS provvede alla gestione e verifica delle segnalazioni ricevute 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 sui fatti segnalati.

Nel caso di **infondatezza**, il RGS comunica (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'esito motivato e la conclusione del procedimento al segnalante.

Il RGS informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei revisori nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari gravità affinché valutino, coinvolgendo le funzioni preposte all'interno di Informest, l'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari anche di natura cautelare nei casi di urgenza.

La procedura di segnalazione (dalla fase di ricezione alla fase di informativa agli Organi di gestione e controllo di Informest) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile e, in ogni caso, entro 3 mesi dalla ricezione della stessa.

g. Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante. Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, l'identità del segnalante (whistleblower) non può essere rivelata senza il suo espresso

consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (quando, ad esempio, le informazioni siano necessarie per lo svolgimento di indagini penali, tributarie o amministrative, oppure per le ispezioni degli organi di controllo).

L'anonimato del *whistleblower* è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ipotesi che può verificarsi nei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, mentre la contestazione disciplinare viene mossa sulla base di altri fatti da soli sufficienti a giustificare l'apertura del procedimento disciplinare). L'identità del segnalante può invece essere rivelata agli Organi di gestione e controllo di Informest, nonché allo stesso segnalato, quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

h. Divieto di discriminazione

I dipendenti che effettuano una segnalazione ai sensi del presente regolamento non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata al RGS e all'ODV, che, valutata la fondatezza, segnalano l'ipotesi agli Organi di gestione e controllo di Informest al fine di consentire loro, coinvolgendo le funzioni preposte, di adottare i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

E' vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

i. Protezione dei dati ed archiviazione dei documenti

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di segnalazione, è cura del RGS garantire:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente le segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi (cartacei e/o informatici), con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto delle procedure privacy vigenti in Informest.

E' tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

1. Responsabilità del segnalante

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 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 del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento.