



SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

GESTIONE WHISTLEBLOWING

Revisione	Data	Descrizione
0	2022/2023	Quarta Edizione – Emissione nuovo sistema aggiornato in conformità alle norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 27001:2013 ISO 20000-1:2018

<i>Prodotto da</i>	RISK & COMPLIANCE	<i>Approvato e Validato da</i>	CEO	<i>Data</i>	13/07/2023
<i>Classificazione</i>	Daniela Albania	<i>(Process Owner)</i>		FIRMA	INNOVERY SPA Centro Direzionale Milanofiori Strada Quattro Palazzina A6 - 1 piano 20057 Assago (MI) Partita IVA 02556430987
DOCUMENTO PUBBLICO					



GESTIONE WHISTLEBLOWING

PGI-1000

SOMMARIO

1 INTRODUZIONE.....3

1.1 SCOPO/OBIETTIVO.....3

1.2 CAMPO DI APPLICAZIONE4

1.3 APPLICABILITÀ ALLE SOCIETÀ DEL GRUPPO5

1.4 RIFERIMENTI NORMATIVI E LINEE GUIDA5

1.5 ACRONIMI E DEFINIZIONI5

2 RESPONSABILITA’.....6

2.1 RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI PREPOSTI.....6

2.2 RESPONSABILITÀ DEI SEGNALENTI (WHISTLEBLOWER).....6

3 MODALITA’ DI SEGNALAZIONE.....6

4 MISURE DI PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI7

4.1 RISERVATEZZA.....7

4.2 SEGNALAZIONI IN FORMA ANONIMA7

5 ORGANI PREPOSTI A RICEVERE LE SEGNALAZIONI8

6 TIPOLOGIA DI CONDOTTE ILLECITE OGGETTO DI SEGNALAZIONE8

7 COME SONO GESTITE LE SEGNALAZIONI.....8

8 PERIODO DI CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI9

9 DIFFUSIONE E RECEPIMENTO9

10 SANZIONI APPLICABILI DA ANAC10

1 INTRODUZIONE

Il sistema di Whistleblowing implementato da INNOVERY è a disposizione di tutti i dipendenti e delle altre parti interessate (ex dipendenti, candidati, amministratori, fornitori, sub-fornitori, clienti, singolarmente considerati il “segnalante” (whistleblower).

I whistleblower sono fondamentali per mantenere una società aperta e trasparente, in quanto denunciano atti illeciti e irregolarità. Per garantire che i segnalanti vengano protetti adeguatamente da eventuali ritorsioni, il 16 dicembre 2019 è stata pubblicata la **Direttiva UE 2019/1937** sul Whistleblowing.

Il termine per il recepimento delle Direttiva UE sul Whistleblowing è scaduto lo scorso 17 dicembre 2021; prima dell’arrivo della nuova legge italiana sul whistleblowing, quest’ultimo era regolato dalla **Legge 179 del 2017**, che aveva introdotto l’obbligo di dotarsi di canali di segnalazione anche per le aziende del settore privato dotate di **Modello Organizzativo 231** (ambito nel quale rientra INNOVERY).

Con l’entrata in vigore del **D.Lgs. 24/2023** in data 31 marzo 2023 per il recepimento della Direttiva UE 2019/1937 sono sorti nuovi obblighi normativi ai quali adempiere e consistenti nell’implementazione di un canale interno per la gestione delle segnalazioni di illeciti (Whistleblowing) non soltanto per le aziende che hanno adottato il MOG 231 ma anche per tutte quelle che hanno più di 50 dipendenti.

1.1 Scopo/obiettivo

La presente procedura ha lo scopo di illustrare ad una più ampia platea (non più solo dipendenti ma anche clienti, fornitori, consulenti, ex dipendenti ecc.) il processo di gestione del Whistleblowing e l’operatività da seguire per effettuare le segnalazioni **anche in modalità anonima**, tenendo conto delle seguenti novità apportate dal Decreto che si elencano qui di seguito:

- **Dotazione di un canale informatico sicuro** per la gestione delle segnalazioni che garantisca la riservatezza dell’identità del whistleblower e che sia progettato in conformità al GDPR
- **Rilascio di apposita ricevuta** per la presa in carico della segnalazione da inviare **entro 7 giorni** dalla ricezione;
- **Invio del riscontro al segnalante entro 3 mesi** dalla data di ricevimento
- Possibilità per i whistleblower di accedere al **canale pubblico di ANAC** a disposizione per qualsiasi azienda pubblica o privata

Scopo del presente processo è quello di tutelare i **lavoratori dipendenti e le altre parti interessate** che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e a promuovere “una “coscienza sociale” all’interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all’autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

Ai lavoratori dipendenti, con l’allargamento della platea previsto dal Decreto, bisogna tutelare anche eventuali **clienti, fornitori, consulenti, ex dipendenti** ecc. con la stessa cura utilizzata per i dipendenti.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- la procedura da seguire;
- i timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc.;
- l’eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

1.2 Campo di applicazione

La presente procedura si applica a tutto il **personale dipendente** (con funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa, persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso, persone sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei soggetti sopra citati) e a **tutte le persone esterne all’organizzazione che sono in relazione o sono state in contatto con essa** (ad esempio Fornitori, Clienti, Consulenti, Ex dipendenti ecc.) che hanno bisogno di segnalare un potenziale illecito non necessariamente connesso a quelli previsti dal Mod. 231 (tra i quali il mancato rispetto dei principi del Codice Etico e di Comportamento) ma a qualsiasi illecito normato da leggi italiane ed europee.

La segnalazione, da parte del personale di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e dell’ente o della Normativa Italiana ed Europea, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate dall'Organismo di Vigilanza (OdV) in osservanza delle disposizioni di legge e del Codice Etico e di Comportamento, ed in caso di conflitto di interessi, dalla funzione Compliance.

Sono incluse nel campo di applicazione le **segnalazioni anonime**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, inviate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le segnalazioni effettuate con l'indicazione dei dati personali del segnalante e quelle anonime saranno però trattate solo in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

1.3 Applicabilità alle società del Gruppo

La presente procedura è applicabile a tutte le società italiane del gruppo INNOVERY.

1.4 Riferimenti normativi e linee guida

- UNI EN ISO 9000 ed. 2015 - Sistema di Gestione per la Qualità, Fondamenti e vocabolario
- UNI EN ISO 9001 ed. 2015 - Sistema di Gestione per la Qualità, requisiti
- UNI EN ISO 9001 ed. 2015 – Punto 10.3
- UNI EN ISO 14001 ed. 2015 – Punto 10.3
- UNI EN ISO 27001:2013 - Sistemi di gestione per la sicurezza delle informazioni
- UNI EN ISO 20000-1:2011 - Gestione dei Servizi di Information Technology
- Linee Guida OCSE (Organizzazione Cooperazione Sviluppo Economico)
- Principi UNGC (Global Compact delle Nazioni Unite)
- Direttiva UE 2019/1937 Whistleblowing
- Decreto Lgs. 24/2023 (recepimento direttiva UE)

1.5 Acronimi e definizioni

Si prega di fare riferimento al documento **MGI-03** contenente le tabelle degli acronimi e delle definizioni ricorrenti nel presente Sistema di Gestione integrato.



2 RESPONSABILITA'

E' utile indicare qui di seguito le responsabilità dei segnalanti e quella degli organi preposti dalla Direzione nella gestione del processo di Whistleblowing.

2.1 Responsabilità degli organi preposti

Le responsabilità del processo sono demandate alla Direzione che si avvale di altre funzioni (OdV e Funzione Compliance) per la gestione del processo di WHISTLEBLOWING che, con il supporto della piattaforma informatica, comprende le seguenti attività:

- Raccogliere le segnalazioni anche in forma anonima
- Generare la ricevuta a fronte dell'invio di una segnalazione
- Gestire i contatti con il segnalante mediante un codice ID anche in forma anonima per richiedere ulteriori elementi ed evidenze a supporto dell'illecito denunciato
- Permettere al segnalante di monitorare lo stato della segnalazione
- Inviare entro 3 mesi il risultato dell'indagine al segnalante
- Gestire una DASHBOARD per il monitoraggio delle segnalazioni
- Garantire la conservazione e la riservatezza della documentazione
- Scaduti i termini di conservazione, anonimizzare la segnalazione a scopi statistici

La Direzione valuterà l'approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie.

2.2 Responsabilità dei segnalanti (whistleblower)

I segnalanti devono agire in buona fede. L'utilizzo improprio del sistema di segnalazione può esporre il suo autore a sanzioni disciplinari e/o azioni legali.

Al contrario, l'utilizzo del sistema in buona fede, anche se i fatti risultassero in seguito inesatti o non portassero ad alcun procedimento, non può esporre il segnalante a eventuali sanzioni.

3 MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Il D.Lgs. 24/2023 prevede per le organizzazioni private diverse modalità di segnalazione:

- **Segnalazione interna** mediante la piattaforma di Whistleblowing di INNOVERY
- **Segnalazione esterna** (mediante accesso al sito ANAC al seguente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) nei casi in cui:
 - è stata già effettuata una segnalazione interna e la stessa non ha ricevuto riscontro;

- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- **Divulgazione pubblica.** Il segnalante può anche decidere di rendere di pubblico dominio le informazioni sulla segnalazione nei casi previsti dalla legge.
- **Denuncia all'autorità giudiziaria**

4 MISURE DI PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI

INNOVERY garantisce che i Whistleblower che agiscono in buona fede siano protetti da ogni forma di ritorsione. INNOVERY non intraprenderà alcuna azione disciplinare o discriminatoria nei confronti di dipendenti che hanno fatto una segnalazione, anche se i fatti denunciati non sono provati.

Queste misure di protezione sono garantite anche ai parenti ed alle persone che hanno assistito il segnalante nel processo di segnalazione.

4.1 Riservatezza

L'organo preposto (OdV) svolge le indagini nella massima riservatezza. Potrà avvalersi del supporto di collaboratori che saranno vincolati ad accordi di riservatezza.

A meno che non sia stato dato il consenso e salvo nei casi previsti dalla legge che prevedono la comunicazione all'Autorità giudiziaria, l'identità del segnalante, delle persone interessate e dei terzi citati nella segnalazione sarà mantenuta riservata. Anche l'identità delle persone coinvolte ed i fatti contestati saranno mantenuti riservati fino a quando l'indagine interna non si concluderà con un procedimento disciplinare e/o legale, se necessario o con il rigetto della segnalazione in quanto priva di fondamento.

4.2 Segnalazioni in forma anonima

Sono possibili le segnalazioni anonime, non inserendo i propri dati identificativi. In questi casi l'organo preposto è tenuto a gestire le segnalazioni soltanto se le stesse contengono elementi precisi e specifici nonché prove di supporto che rendano possibile dare seguito alla segnalazione.

5 ORGANI PREPOSTI A RICEVERE LE SEGNALAZIONI

Tramite la piattaforma di Whistleblowing che rappresenta il canale privato di INNOVERY, è possibile inviare la segnalazione interna all'**Organismo di Vigilanza (OdV)** e, in caso di conflitto di interessi, il sistema in modo automatico, invia la segnalazione alla **funzione Compliance**.

Gli organi autorizzati a ricevere le segnalazioni hanno la piena responsabilità di garantire che le stesse siano mantenute strettamente confidenziali.

6 TIPOLOGIA DI CONDOTTE ILLECITE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

In base alle norme italiane ed europee vigenti, possono essere segnalati diversi tipi di condotte illecite. Si può trattare di un reato, di un illecito, di una minaccia o di un danno al bene comune, di una violazione o di un tentativo di occultare una violazione, della violazione del diritto dell'Unione Europea, di leggi o regolamenti.

La denuncia può riguardare fatti accaduti o molto probabili. Il Segnalante può avere una conoscenza diretta o indiretta dei fatti.

In particolare ed a titolo esemplificativo, il sistema interno di whistleblowing di INNOVERY può riguardare:

- Condotte che implicano frode, corruzione, traffico di influenza illecita, riciclaggio;
- Qualsiasi caso di discriminazione o molestia morale o sessuale;
- Qualsiasi evento che comporti una violazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, protezione, ambiente e/o qualità;
- Qualsiasi comportamento contrario al Codice Etico di INNOVERY o al modello di Organizzazione e Controllo o illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, m. 231.
- Qualsiasi illecito con riferimento alla normativa nazionale ed europea.

7 COME SONO GESTITE LE SEGNALAZIONI

Il segnalante può inviare la propria segnalazione tramite la piattaforma informatica disponibile accedendo dal **sito web INNOVERY** e scegliendo la voce in basso nella HOME chiamata "**Gestione Whistleblowing**".

L'utilizzo del canale di segnalazione informatico è fondamentale al fine di poter assicurare, attraverso l'ausilio degli strumenti informatici, la riservatezza delle persone e dei fatti oggetto di segnalazione. Per facilitare il segnalante, la piattaforma propone un percorso guidato a supporto dell'inserimento delle informazioni di base.

Il segnalante, all'invio della segnalazione, riceve automaticamente un ID che gli permetterà di monitorare costantemente la segnalazione durante il periodo di indagine (3 mesi).

Anche in caso di segnalazione anonima, tramite l'ID l'organo preposto può scambiare informazioni con il segnalante per eventuali richieste di informazioni / evidenze, garantendo comunque l'anonimato.

Al ricevimento della segnalazione, l'organo preposto:

- **Entro 7 giorni** invia al segnalante un **avviso di ricezione** della segnalazione;
- Mantiene le **interlocuzioni con il segnalante** e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni ed evidenze;
- **Conduce le indagini** in modo tale da assicurare che le informazioni raccolte, ivi inclusa l'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, siano trattate con la massima riservatezza e sicurezza;
- **Fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi** dalla data dell'avviso di ricezione della prima segnalazione.

8 PERIODO DI CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni la piattaforma digitale rende disponibili agli organi preposti le funzioni di monitoraggio dello stato delle segnalazioni mantenendone quindi un registro digitale.

Una volta completata la fase di analisi e dato riscontro al segnalante, la piattaforma archivia e conserva le segnalazioni per un **periodo di tre anni** (ai fini di un eventuale inoltro all'autorità giudiziaria). **Trascorsi i 3 anni, la piattaforma in automatico anonimizza i dati personali** contenuti nelle segnalazioni archiviate, rendendo quindi disponibili le informazioni solo a fini statistici.

9 DIFFUSIONE E RECEPIMENTO

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile nel sito web di INNOVERY, scegliendo la voce in basso nella HOME chiamata "**Gestione Whistleblowing**".

**GESTIONE WHISTLEBLOWING****PGI-1000**

Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile delle Risorse Umane assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura e dell'informativa privacy, della possibilità che i suoi dati possano essere trattati nell'ambito di indagini per casi di whistleblowing.

10 SANZIONI APPLICABILI DA ANAC

A tutela dei whistleblower (segnalanti) il legislatore ha previsto le seguenti sanzioni applicabili da ANAC nelle diverse casistiche:

- **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;
- **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 ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- **da 500 a 2.500 euro**, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

<< FINE DEL DOCUMENTO >>