

POLITICA PER LE SEGNALAZIONI

1. PREMESSA

In data 15 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24 del 2023 rubricato “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, che ha introdotto un nuovo sistema di segnalazione delle violazioni, prevedendo una comune disciplina per gli enti pubblici e per quelli privati.

Il richiamato decreto legislativo – che ha abrogato la Legge n. 179 del 2017 (recante “*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*”) – ha reso quindi necessaria una revisione della presente *policy* nell’ottica di conformarla alle prescrizioni del nuovo dettato normativo.

In particolare, l’ambito applicativo della disciplina in oggetto varia in base alla natura pubblica o privata del soggetto di appartenenza del segnalante, alle dimensioni dell’ente privato e all’adozione da parte dello stesso del Modello di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Più dettagliatamente, nel settore privato, come pure indicato da Confindustria nella *Guida operativa per gli enti privati in materia di Whistleblowing*, operano regimi differenti di segnalazione, a seconda che si tratti di:

- a) soggetti che hanno impiegato nell’ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati;
- b) soggetti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione di cui alle parti I.B e II dell’Allegato al D.Lgs. n. 24/2023, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- c) soggetti, diversi dai soggetti di cui alla lettera b), dotati di un Modello 231, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

Eco Call S.p.A., nello specifico, rientra tra i soggetti di cui alla lettera c); pertanto, nei suoi confronti trova applicazione il seguente regime: ossia negli enti privati, che non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati e hanno adottato il Modello 231, il decreto legislativo prevede che le segnalazioni possano riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del Modello Organizzativo 231 e che le stesse possano essere realizzate unicamente attraverso il c.d. canale interno.

2. OBIETTIVO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si propone quindi di disciplinare il processo di segnalazione delle violazioni in conformità a quanto stabilito nel richiamato decreto legislativo e, quindi, di fornire tutte le indicazioni necessarie per consentire ai soggetti interessati di segnalare attraverso il canale di segnalazione interno – anche in forma anonima – illeciti rilevanti per la disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001, oltre che comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico di cui al citato Decreto.

La presente procedura **trova applicazione nei confronti di Eco Call S.p.A.** (di seguito, anche solo “la Società”).

Nello specifico, la procedura intende:

- fornire indicazioni su **chi** possa effettuare le segnalazioni;
- indicare **cosa** possa essere oggetto di segnalazione;
- disciplinare il **canale di segnalazione interno**, identificando i **soggetti deputati a ricevere** le segnalazioni interne e definendo le **tempistiche** e le **modalità di gestione delle stesse per l'accertamento** di quanto segnalato;
- indicare quali sono le **misure poste a tutela del segnalante**, nel rispetto della normativa in vigore;
- precisare qual è la **responsabilità del segnalante** e quali sono i **diritti del segnalato**.

3. I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Secondo il D.Lgs. n. 24 del 2023, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni, i cc.dd. **Segnalanti**, sono i seguenti:

- i componenti degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza della Società (e, quindi, l'Amministratore Unico, i membri dell'Assemblea e i componenti del Collegio Sindacale della Società);
- il personale della Società inquadrato a qualunque livello;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che operano per la Società;
- i liberi professionisti ed i consulenti che operano nell'interesse della Società;
- e comunque tutti i soggetti esterni alla Società (come, ad esempio, i fornitori e i clienti).

La tutela nei confronti dei Segnalanti opera anche se il rapporto giuridico non è iniziato, durante il periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto.

Le tutele riconosciute ai Segnalanti sono estese anche:

- ai cosiddetti *facilitatori* (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione);
- alle *persone del medesimo contesto lavorativo* della persona segnalante o che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai *colleghi della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia* all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa o che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- *agli enti di proprietà della persona segnalante* o della persona che ha sporto la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

4. IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I soggetti identificati al par. 3 possono segnalare:

- i. condotte **illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001**;
- ii. **violazioni del Modello 231.**

Non sono ammesse contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale, che attengono ai rapporti di lavoro individuale o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate, colleghi o collaboratori.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, essere **fondate o almeno basate su elementi concreti**. A tal fine, si prevede che il segnalante possa:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

5. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Le segnalazioni interne possono essere effettuate:

- ✓ **in forma scritta** con uno dei seguenti strumenti alternativi:
 - tramite posta ordinaria all'indirizzo della sede della Società. A garanzia e tutela della riservatezza, la segnalazione deve essere inviata in busta chiusa con la dicitura "riservata personale";
 - via e-mail all'indirizzo odv@ecocall.it.
- ✓ **in forma orale**:
 - con un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni, che deve essere fissato entro un termine ragionevole.

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nel richiamato D.Lgs. n. 24 del 2023 tutti gli strumenti di segnalazione interna sopra indicati:

- **tutelano la riservatezza del segnalante**, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia;

- **garantiscono la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;**
- consentono di andare esente da atti ritorsivi e/o discriminatori.

Si segnala inoltre che:

- **i dati personali** sono trattati nel rispetto delle prescrizioni di cui al Regolamento UE 2016/679 in materia di *privacy* e di cui al D.Lgs. n. 51 del 2018, attraverso il ricorso a misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato, sulla base di una valutazione di impatto, agli obblighi imposti dall'art. 13 del citato D.Lgs. n. 24 del 2023;
- la **posta ordinaria** consente al segnalante di effettuare delle segnalazioni **anche in forma anonima**, cioè senza che il segnalante debba rivelare la propria identità e senza che il destinatario la possa scoprire;
- in ogni caso, le segnalazioni anonime verranno gestite, purché siano sufficientemente circostanziate e tali da consentire gli accertamenti del caso.

6.1 I SOGGETTI CHE RICEVONO LE SEGNALAZIONI INTERNE

Le segnalazioni interne sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza ("OdV"), in quanto organo che possiede tutti i requisiti richiesti dalla disciplina in esame per la gestione delle eventuali segnalazioni.

Invero, l'OdV è dotato di competenze tecnico-professionali adeguate, nonché di autonomia e indipendenza, che gli consentono di svolgere, senza interferenze o condizionamenti, l'attività di gestione delle segnalazioni in termini di verifica e istruttoria.

L'incarico all'OdV è debitamente formalizzato.

L'OdV gestisce le segnalazioni nel rispetto dei principi di riservatezza e ne verifica la fondatezza secondo le modalità riportate nel paragrafo che segue.

6.2 LE MODALITÀ DI ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

L'OdV esamina le segnalazioni interne ricevute e adotta tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza (o meno) delle stesse.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con l'OdV, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata 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 ogni caso, l'OdV annota la segnalazione ricevuta in un apposito registro delle segnalazioni, il c.d. "*registro delle segnalazioni*", istituito in formato digitale ed accessibile solo all'OdV.

Il segnalante che inizialmente avesse scelto di rimanere anonimo può, nel corso delle fasi successive, manifestare la propria identità (ove nel frattempo abbia cambiato idea).

L'OdV svolge anche le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso **di ricevimento della segnalazione entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) 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.

L'OdV esamina, quindi, i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritenga necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, può nel rispetto delle tempistiche poc'anzi richiamate:

- richiedere eventuali informazioni aggiuntive al segnalante;
- contattare il segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, l'OdV può nominare all'occorrenza consulenti esterni. I soggetti coinvolti nell'esame della segnalazione, sono tenuti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto l'OdV. Tutti questi soggetti hanno anche l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della segnalazione in caso di possibili conflitti d'interesse.

L'OdV redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio dei consulenti esterni.

Qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 – integrando la stessa una violazione del Modello o del Codice Etico e/o uno dei fatti di reato previsti nel decreto 231 – l'OdV **ne dà immediata comunicazione all'Amministratore Unico della Società.**

In particolare, al termine delle verifiche, l'OdV predispone una relazione sulle attività svolte e, in caso di **segnalazioni infondate**, ne dà tempestiva comunicazione al segnalante e all'Amministratore Unico, procedendo alla contestuale archiviazione della segnalazione, con relativa annotazione nel "*registro delle segnalazioni*" delle motivazioni che hanno portato alla sua archiviazione.

In caso di **segnalazioni manifestamente infondate**, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali o sulla Società e/o comunque vessatorie nei confronti di altri dipendenti della Società, l'OdV provvede a comunicarla all'Amministratore Unico che attiva il procedimento di irrogazione di una sanzione nei confronti dell'autore delle predette segnalazioni infondate, nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del Contratto Nazionale di Lavoro applicabile, nonché ad adottare tutti i provvedimenti ritenuti, di volta in volta, più opportuni, non esclusa – ricorrendone i presupposti – la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile competente.

Non è prevista invece alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

Diversamente, nell'ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la **segnalazione risultasse fondata** (o comunque apparisse tale), l'OdV provvede a darne tempestiva comunicazione all'Amministratore Unico affinché valuti un piano di azione e/o intervento che

può comprendere, a seconda dei casi, (i) l'eventuale segnalazione/denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile di fatti illeciti penali, civili, contabili e/o amministrativi e/o di violazioni della normativa europea e/o nazionale nei settori indicati in premessa, (ii) la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate; (iii) ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello Organizzativo, delle procedure aziendali e/o delle prassi in vigore rispetto alle violazioni verificatesi.

Anche in questi casi, l'OdV riporta nell'anzidetto "*registro delle segnalazioni*" l'esito dell'*iter* e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato o dell'autore dell'illecito (se diverso), oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari/contabili a suo carico.

Le segnalazioni e i *report* che pervengono all'OdV sono accessibili solo all'Organismo – e ai soggetti eventualmente coinvolti nel processo di verifica e accertamento – e sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione. L'OdV quindi è responsabile, in ogni fase del processo poc'anzi descritto, della custodia della documentazione pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscono l'integrità e la completezza.

In particolare, il **trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali** in vigore, espressamente richiamata nel D.Lgs. n. 24 del 2023. I dati verranno conservati solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre il tempo necessario per dare seguito alla segnalazione. Nei casi in cui la segnalazione sia considerata meritevole di maggiore attenzione da parte della Società, la segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per un periodo massimo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione.

Il **trattamento dei dati personali**, relativi al ricevimento e alla gestione della segnalazione, è effettuato dall'OdV, in qualità di Titolare del Trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del menzionato Regolamento UE 2016/679 o art. 3 e 16 del citato D.Lgs. n. 51 del 2018.

6. SALVAGUARDIA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

L'OdV (e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo) garantisce la massima riservatezza del segnalante, proteggendone l'identità.

Salvo, infatti, le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza (ad esempio, indagini penali, tributarie e/o amministrative, ispezioni delle Autorità di controllo), **l'identità del segnalante non può essere rivelata a nessuno senza il consenso dell'interessato.**

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni – ed *in primis* l'OdV – sono tenuti a tutelare la riservatezza del segnalante e a garantire la massima discrezione in ordine alle informazioni ricevute, anche indirettamente, riguardo ai fatti segnalati. Analogamente, sono tenuti a tutelare la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

7. TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI E MISURE DI SOSTEGNO IN SUO FAVORE

La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite e/o non conformi alle normative europee e/o nazionali, poc'anzi richiamate, e/o illeciti civili, penali, contabili e disciplinari, nonché violazioni del Modello Organizzativo o fatti integranti reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Per misure ritorsive e/o discriminatorie, s'intendono – ad esempio – il licenziamento, la sospensione, le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi di mansione o di sede immotivati, le molestie sul luogo di lavoro, le note di merito negative, la coercizione, l'intimidazione e/o ogni altro tipo di *mobbing* collegato, direttamente e/o indirettamente, alla segnalazione effettuata (così come descritte nell'art. 17 del D.Lgs. n. 24 del 2023), che abbiano effetto sulle condizioni di lavoro del segnalante.

Il segnalante che ritiene di aver subito **un atto ritorsivo e/o discriminatorio** quale conseguenza della denuncia effettuata può darne notizia all'Amministratore Unico affinché valuti:

- la necessità/opportunità di ripristinare la situazione e/o di rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione.

Il segnalante può anche darne notizia all'ANAC, che successivamente procede a darne informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di sua competenza.

Il segnalante può altresì ricevere **misure di sostegno** – del tipo di quelle dettagliatamente descritte nell'art. 18 del D.Lgs. n. 24 del 2023 – dagli **Enti del Terzo Settore**. Dette misure consistono in informazioni, consulenza, assistenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione da ritorsioni.

8. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È responsabilità del segnalante – anche anonimo – effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato della presente procedura: segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione e, come anticipato, saranno passibili di sanzioni e/o di azioni avanti all'Autorità Giudiziaria o Contabile competente.

9. DIRITTI DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento delle condotte illecite e delle violazioni suscettibili di segnalazione, i soggetti oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti in questa attività, ma – in nessun caso – verrà avviato nei loro riguardi un procedimento sanzionatorio a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Eventuali iniziative, come anticipato, potrebbero essere assunte a seguito di evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione medesima.

10. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente procedura di segnalazione delle condotte illecite è oggetto di revisione periodica, in funzione dell'operatività maturata.

11. DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE

La presente procedura viene comunicata, illustrata e diffusa, in ogni sua parte, a tutto il personale (collaboratore e/o dipendente), nonché a tutti quei soggetti terzi interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute.

La procedura viene diffusa e implementata all'interno dell'organizzazione aziendale attraverso apposita *disposizione organizzativa* e mediante pubblicazione sulla *intranet* aziendale.

La formazione al personale avviene tramite modalità informatiche e/o corsi in aula pianificati, di volta in volta, a seconda delle specifiche esigenze.