MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

(ver.000 Dicembre 2023)

Sommario

1 Introduzione……..…….3

2 Destinatari……..…….3

3 Oggetto della Segnalazione……..….3

4 Responsabile della ricezione e gestione delle segnalazioni…….....3

5 Canali di segnalazione……4

6 Processo di Segnalazione…….....4

6.1. Analisi preliminare……4

6.2. Fase di accertamento……4

6.3. Esito dell'accertamento…….....5

7 Conservazione della documentazione e trattamento dati personali…….5

8 Obbligo di riservatezza, misure di protezione e divieto di ritorsione nei confronti del segnalante……6

9 Conflitto di interessi……...6

10 Canale di segnalazione esterno……..6

11 Divulgazione pubblica……7

12 Sistema sanzionatorio……7

13 Diffusione, comunicazione e formazione……7

14 Schema di Segnalazione……..……8

1 Introduzione

Per "Whistleblowing" (di seguito "Segnalazione") si intende qualsiasi segnalazione, proveniente da chiunque, riguardante qualsiasi comportamento riferibile al Personale della Milano Fulgida S.r.l. (di seguito la "Società") e/o di Terzi in violazione o comunque non conformi a leggi, regolamenti, al Codice Etico, al Modello Organizzativo 231, nonché al sistema di regole e procedure vigenti nella Società.
La presente procedura whistleblowing (di seguito "procedura") ha come scopo la disciplina del processo di ricezione, analisi, gestione e archiviazione delle segnalazioni, da chiunque trasmesse, anche in forma anonima, a tutela dei dipendenti e di terzi che segnalano presunti illeciti, secondo quanto previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ("Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio 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).

2 Destinatari

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- tutti i dipendenti e i collaboratori (anche a tempo parziale o determinato, tirocinanti, volontari);
- i soggetti esterni alla società che siano in relazione d'interessi con la Società (a titolo di esempio i partners, i clienti, i fornitori, i soci, gli azionisti).

3 Oggetto della Segnalazione

Per Segnalazione si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte tali da integrare:
i) illeciti amministrativi, contabili, civili e penali che ledono gli interessi, il decoro e l'integrità dell'ente;
ii) violazioni potenziali o effettive del D.Lgs. 231/2001, del Modello 231, del Codice Etico o delle procedure interne rilevanti ai fini del Modello 231;
iii) violazioni rilevanti previste dal Decreto Whistleblowing (es. illeciti della normativa comunitaria relativa ai settori degli appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, 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 e tutela dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
iv) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea o riguardanti il mercato interno;
La segnalazione deve essere effettuata in buona fede e deve essere idonea a fornire tutti gli elementi a conoscenza del segnalante (es. descrizione dettagliata dei fatti, modalità con cui se ne è venuti a conoscenza, indicazione dei soggetti coinvolti e di altri soggetti che possano riferire sui fatti), in modo da permettere di procedere alle dovute verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, allegando o indicando eventuale documentazione utile.

4 Responsabile della ricezione e gestione delle segnalazioni

La Società individua nell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V") il responsabile della ricezione e gestione delle segnalazioni, in qualità di soggetto dotato dell'adeguato livello di indipendenza, con potere di accedere a tutte le informazioni aziendali necessarie per la gestione delle segnalazioni.

5 Canali di segnalazione

I Segnalanti, possono inviare le Segnalazioni, anche anonimamente, mediante i seguenti canali:

- inviando una segnalazione scritta a mezzo e-mail all'indirizzo: odv@milanofulgida.it;
- inviando una segnalazione scritta a mezzo posta, indirizzata presso la Società Via Priva Grosio, 10/8, Milano (MI), 20151, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza. Per l'utilizzo di questo canale è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: i) la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; ii) la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata e confidenziale"
- chiamando o richiedendo un incontro diretto con il Presidente o Membro Unico dell'Organismo di Vigilanza;

Anche se le segnalazioni possono essere trasmesse anche in forma anonima, la Società raccomanda che le stesse siano nominative, al fine di consentire all'O.d.V. un'attività di indagine più efficiente, fermo restando tutte le garanzie previste in ordine alla tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato e al divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante.
Qualora la segnalazione venisse presentata ad un soggetto diverso dall'O.d.V., questi ha l'obbligo di trasmetterla con la massima urgenza, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento, con modalità idonee a garantire la massima riservatezza, a tutela dell'identità del segnalante e del segnalato e dell'efficacia dei successivi accertamenti.
La mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza da parte di Destinatari interni alla Società di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura, con l'applicazione, in caso di dolo o colpa grave, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

6 Processo di Segnalazione

6.1. Analisi preliminare

L'O.d.V. procede ad una valutazione preliminare della segnalazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali per valutarne l'ammissibilità e rilascia al segnalante, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, l'avviso di ricevimento della segnalazione.
Nel caso in cui i documenti o comunque le prove allegate alla segnalazione non siano sufficienti a dare seguito alla segnalazione, l'O.d.V. ne dà informazione al segnalante.
All'esito della valutazione preliminare, l'O.d.V. può archiviare la segnalazione, ad esempio, per:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- fatti non rientranti nell'ambito di applicazione della presente procedura di cui al par. 3;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione degli illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite;
- sussistenza di violazioni di lieve entità.

6.2. Fase di accertamento

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di accurata analisi svolta dall'O.d.V.

Se a seguito della valutazione preliminare emergono o sono comunque desumibili elementi sufficienti ad effettuare un'analisi della fondatezza, l'O.d.V. provvede ad avviare la fase di accertamento.
L'O.d.V. assicura che fase d'indagine sia accurata e imparziale, tutelando la riservatezza del segnalante e degli altri soggetti coinvolti.
Se necessario e opportuno, l'O.d.V. può coinvolgere altre funzioni aziendali (es. funzione HR, funzione Legal etc.) e può avvalersi di consulenze specialistiche per questioni che non rientrano nelle sue competenze.
Ove lo ritenga necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, può convocare il segnalante per un colloquio riservato al fine di ricevere chiarimento e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti ovvero anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e/o documenti.
In ogni caso, l'O.d.V. può effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento.
I componenti del gruppo di lavoro, coinvolti nell'esame della segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il responsabile della ricezione e gestione delle segnalazioni. Tali soggetti hanno anche l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della Segnalazione in caso di possibili conflitti d'interesse.

6.3. Esito dell'accertamento

Il segnalante riceverà un riscontro sul seguito dato alla segnalazione entro tre mesi dalla conferma di ricezione della stessa o comunque entro tre mesi dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento della segnalazione.
Al termine delle verifiche, l'O.d.V. predispone una relazione riepilogativa degli accertamenti svolti e delle evidenze emerse, riportando le conclusioni cui è giunto.
Nel caso di infondatezza dei fatti segnalati, l'O.d.V. procede all'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione, dandone, se lo ritiene opportuno, comunicazione al Segnalante e ai vertici aziendali.
Diversamente, nell'ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la Segnalazione risultasse fondata, l'O.d.V. trasmette il provvedimento conclusivo della valutazione al Consiglio di Amministrazione, per quanto di rispettiva competenza, eventualmente proponendo un piano di azione e/o intervento che può comprendere, a seconda dei casi, l'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti illeciti penali, civili e/o amministrativi, nonché 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.
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, è possibile attivare il procedimento di irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti dell'autore delle predette Segnalazioni infondate, anche 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 è prevista invece alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

7 Conservazione della documentazione e trattamento dei dati personali

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati nel rispetto del Regolamento 2016/679/UE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), garantendo che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza e alla sicurezza dei dati.
I dati personali di cui l'O.d.V. viene a conoscenza ai fini della presente procedura sono limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e

per la relativa gestione. I dati manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività conseguenti, l'O.d.V. cura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni, decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Gli originali cartacei sono conservati in apposito ambiente protetto.

8 Obbligo di riservatezza, misure di protezione e divieto di ritorsione nei confronti del segnalante

Nella ricezione e gestione della segnalazione, l'O.d.V. garantisce la assoluta riservatezza e la tutela dell'identità del segnalante.
L'Organismo garantisce la riservatezza: i) del segnalante; ii) dell'identità del facilitatore e delle attività di assistenza; iii) delle persone coinvolte o comunque menzionate; iv) del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Nei confronti del segnalante è fatto divieto di porre in essere atti ritorsivi, quali a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica degli orari di lavoro; d) sospensione della formazione; e) note di merito o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o altra sanzione; g) coercizione, intimidazione, molestie, ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di contratto a termine in contratto a tempo indeterminato laddove vi fosse una legittima aspettativa; l) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di contratto a termine; m) danni, anche reputazionali, anche sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese le perdite di opportunità economiche e le perdite dei redditi; n) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità di trovare un'occupazione in futuro; o) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) annullamento di una licenza o permesso; q) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
I segnalanti che ritengono di aver subito atti ritorsivi possono darne comunicazione all'ANAC.
Nei confronti dei segnalanti sono inoltre previste delle misure di sostegno, da parte degli enti del Terzo settore indicati presso l'apposito elenco costituito presso l'ANAC, che consistono in informazioni, consulenze e assistenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.
Le predette tutele non sono garantite al segnalante nei confronti del quale è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per reati di diffamazione o calunnia o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero per la sua responsabilità civile , per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave e allo stesso è irrogata una sanzione disciplinare.

9 Conflitto di interessi

Nel caso la segnalazione si riferisca a uno o più membri dell'O.d.V., lo stesso deve informare il Consiglio di Amministrazione che valuta le modalità opportune di accertamento e le funzioni aziendali da coinvolgere.

10 Canale di segnalazione esterno

È prevista la possibilità per il segnalante di utilizzare il canale esterno predisposto da ANAC quando:

- il canale di segnalazione interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa in relazione ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- il segnalante ha già effettuato la segnalazione interna, ma questa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

11 Divulgazione pubblica

È prevista la possibilità per il segnalante di effettuare direttamente una segnalazione pubblica quando:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabili in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

12 Sistema sanzionatorio

In caso di mancata osservanza del presente protocollo da parte dei Destinatari del medesimo, verranno adottate le sanzioni previste dal capitolo dedicato della Parte Generale del presente Modello.

13 Diffusione, comunicazione e formazione

La Società provvede a informare tutti i destinatari della procedura della sua implementazione, pubblicandola sulla intranet aziendale e sul sito internet della società.
La Società si impegna a pianificare ed erogare attività formative relative alla procedura e di garantire la disponibilità e la comunicazione della stessa.

14 SCHEMA SEGNALAZIONE

[*Luogo e data*]

Segnalazione

Descrizione evento che dà origine alla Segnalazione:

_____
_____
_____
_____
_____

Indicazione del/i soggetto/i responsabili dell'evento che ha dato origine alla Segnalazione:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Area di operatività del soggetto segnalante:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Descrizione delle circostanze in occasione delle quali il segnalante ha avuto conoscenza dei fatti poste a fondamento della Segnalazione:

_____
_____
_____
_____
_____

NOTA: alla Segnalazione dovrà, allorquando disponibile, essere allegata tutta la documentazione di supporto necessaria a consentire un'adeguata attività di verifica da parte dell'O.d.V. e/o dei vertici aziendali.

FIRMA

_____
[non obbligatoria]