



## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

### **Premessa**

Poligest Spa è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

La presente procedura sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano caratterizzato da senso di appartenenza e legalità tutelando il soggetto che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- dare attuazione al comma 2 bis dell’art. 6 del D.L.vo n. 231/01;
- dare attuazione al D.Lgs n. 24/2023.

In tale prospettiva e con l’intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, la presente procedura individua linee di condotta operative tese a tutelare il soggetto che segnali a Poligest Spa eventuali condotte illecite.

### **Scopo e oggetto della segnalazione**

Per “whistleblowing” (di seguito anche segnalazione) si intende lo strumento funzionale alla segnalazione di illeciti o irregolarità commessi all’interno di un ente.

La normativa in materia, di origine comunitaria, ha avuto una significativa evoluzione negli ultimi anni.

Il D.Lgs n. 24/2023, che testualmente “disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”, raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata ad una maggiore tutela del soggetto segnalante (c.d. whistleblower).

La segnalazione è un atto con cui un soggetto interno alla società contribuisce a far emergere ed a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per la società stessa.



Si intende quindi principalmente risolvere (o, se possibile, prevenire) le problematiche conseguenti ad una irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità in maniera rapida, efficace e con la necessaria riservatezza.

La presente procedura ha dunque la finalità di regolamentare la gestione della segnalazione di irregolarità, a partire dal momento in cui il segnalante si determini all’inoltro sino ai successivi sviluppi, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs 24/2023.

Le segnalazioni che rientrano nel perimetro del whistleblowing riguardano (D.lgs.24/23 art. 2, comma 1, lettera a):

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell’allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: 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;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;



6) atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Potranno essere oggetto di segnalazione anche tutte le situazioni nelle quali, 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.

Per espressa previsione normativa, le disposizioni in materia di whistleblowing non si applicano (art. 1, D.Lgs. 24/2023):

a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell’allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nella parte II dell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell’allegato al presente decreto;

c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea.

### **Destinatari**

La presente Procedura è destinata a tutte le attività gestite da Poligest Spa e si applica (art. 3, D.Lgs. 24/2023):

- ai lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo parziale, in somministrazione, in apprendistato, di cui al D.Lgs. 81/2015 ed i lavoratori con contratto di prestazione occasionale);
- ai lavoratori autonomi e ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c., nonché ai titolari di rapporti di collaborazione “organizzata dal committente”, ex art. 2 D.lgs. 81/2015;



- ai lavoratori o ai collaboratori che forniscono beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore di terzi;
- ai liberi professionisti e ai consulenti;
- ai volontari e ai tirocinanti, anche non retribuiti;
- agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se svolgano tali funzioni in via di mero fatto.

### **Canali di segnalazione interna e gestione delle segnalazioni**

La Società ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Nell’ambito del Modello, l’Organismo di Vigilanza ha già da tempo attivato e gestisce in maniera autonoma e indipendente (senza possibilità di controllo, in nessun caso, della Società) il canale (indirizzo mail) dedicato alle segnalazioni relative alle violazioni del Modello.

Tale canale è ritenuto il principale per le segnalazioni di cui al D.Lgs. 24/2023.

Per garantire il rispetto di tutti i requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023 e dunque l’attivazione di “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”, la Società mette a disposizione del whistleblower anonimo anche una piattaforma software, al link <https://segnalazioni.poligestspa.it/>, gestita in maniera autonoma e indipendente dall’Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/01, senza la possibilità di controllo, in nessun caso, della Società.

L’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 assicura il corretto svolgimento del procedimento e provvederà alle seguenti attività:

- rilasciare al segnalante apposito avviso di ricevimento, entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e richiedere a quest’ultimo, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alla segnalazione;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 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.



In ipotesi di segnalazioni riguardanti il predetto, questa saranno trasmesse e gestite dall'Amministratore Unico.

Il whistleblower potrà far pervenire la segnalazione:

1. tramite mail all'indirizzo istituito e gestito dall'Organismo di Vigilanza [odv.231@poligestspa.it](mailto:odv.231@poligestspa.it);
2. redigendo una segnalazione scritta, da far pervenire in busta chiusa con la dicitura “RISERVATA”/“PERSONALE” tramite posta o a mano: OdV Poligest spa c/o Avv. Vincenzo De Angelis, Via Panama n. 74, 00198 Roma indicando un indirizzo, ovvero un recapito mobile, onde gestire la segnalazione;
3. oralmente, contattando il numero 06-85358525, chiedendo un appuntamento, anche telefonico, con l'Organismo di Vigilanza avv. Vincenzo De Angelis;
4. tramite piattaforma software dedicata: GlobalLeaks

### **Contenuto della Segnalazione**

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società ovvero per quale motivo è destinatario della presente procedura ex art. 3 D.Lgs. 24/2023;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite o irregolari;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.



E' sanzionato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, è tutelata la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto; quindi nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. 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'OdV, il quale, a sua volta, riporterà all'Amministratore Unico a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, a ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Sono possibili segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, ma l'organo preposto è tenuto a gestirle solo se il loro contenuto è dettagliato e circostanziato.

Qualora un dipendente dovesse ricevere una segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura (oltre che del Codice Etico della Società), con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

### **Garanzia di riservatezza**

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

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni a norma di codice sanzionatorio e CCNL di riferimento. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni all'amministrazione dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.



Nell’ambito di un procedimento disciplinare, l’identità del segnalante può essere rivelata a soggetti diversi dall’OdV e da coloro titolati alla comminazione della sanzione 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. Nel processo penale, valgono le regole ordinarie sul segreto previste dal Codice di procedura penale.

### **Analisi preliminare**

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall’Organismo di Vigilanza, al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della segnalazione stessa.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l’assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l’infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest’ultima è archiviata dall’OdV, con le relative motivazioni.

Se a conclusione della fase di analisi preliminare emerga, invece, che la segnalazione non rientra tra le tipologie di competenza come sopra definite, l’OdV provvederà all’inoltro verso le competenti Funzioni.

### **Approfondimenti specifici**

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l’OdV provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti della Direzione (eventualmente anche tramite attività di audit), nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- b) concludere l’istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell’istruttoria medesima, sia accertata l’infondatezza della segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub e);
- c) avvalersi, se necessario, di consulenti;



d) concordare con i Vertici Aziendali l’eventuale “action plan” necessaria per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate,

e) concordare con le eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della società;

g) richiedere l’avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l’intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

h) sottoporre alla valutazione dell’Amministratore Unico gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, affinché vengano intrapresi i più opportuni.

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’OdV potrà comunicare al segnalante in modo sintetico e tempestivo le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, l’Amministratore Unico provvederà alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura e gravità dell’illecito, a:

- 1) presentare denuncia all’autorità giudiziaria competente;
- 2) comunicare l’esito al Responsabile dell’Area di riferimento dell’autore della violazione, affinché attui i provvedimenti opportuni inclusa l’eventuale azione disciplinare;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

### **Responsabilità del segnalante**

L’utilizzo improprio e non in buona fede del sistema di segnalazione può esporre il suo autore a sanzioni disciplinari e/o legali.

La presente procedura lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni caluniose o diffamatorie.

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

### **Conservazione della documentazione**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l’OdV cura la predisposizione e l’aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni



*“Poligest S.p.A.”*

ed assicura l’archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.