

POLICY AZIENDALE PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937

Premessa

La presente Policy ha natura sia regolativa sia operativa. Essa definisce, in un unico documento, i principi, i soggetti coinvolti, i canali e le modalità di gestione delle segnalazioni whistleblowing, nonché le tutele riconosciute ai segnalanti. Costituisce pertanto anche la procedura operativa aziendale in materia di whistleblowing, ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

1. Oggetto e Finalità

La presente policy disciplina le modalità di segnalazione, gestione e tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, reali o potenziali, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in conformità al D.Lgs. 24/2023.

2. Ambito di Applicazione

La presente policy si applica a:

- Dipendenti e collaboratori
- Ex dipendenti e candidati
- Lavoratori autonomi, consulenti, fornitori, subappaltatori
- Tirocinanti, anche non retribuiti
- Azionisti e membri degli organi amministrativi, di controllo e vigilanza

3. Oggetto delle Segnalazioni

Sono segnalabili violazioni di:

- Norme UE indicate nell'Allegato al D.Lgs. 24/2023
- Norme nazionali lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità aziendale
- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali

Non rientrano le rivendicazioni di natura personale, come conflitti interpersonali o controversie di lavoro.

Non sono rilevanti segnalazioni:

- con finalità diffamatorie o calunniöse;
- aventi contenuto offensivo o privo di fondamento;
- riferite a informazioni di dominio pubblico o a meri sospetti non circostanziati;
- legate a un interesse personale del segnalante (es. rapporti di lavoro individuali o rivendicazioni interne).

4. Canali di Segnalazione Interni

L'azienda ha attivato i seguenti canali interni sicuri e riservati per la trasmissione delle segnalazioni:

1. PEC dedicata:

whistleblowing.icmasangiorgio@pec.it

(accessibile esclusivamente dal Presidente del Collegio Sindacale)

2. Segnalazione cartacea (modalità a buste chiuse):

La segnalazione può essere effettuata in forma cartacea mediante **sistema a tre buste chiuse**, secondo quanto raccomandato dalle Linee Guida ANAC:

- la **prima busta** deve contenere i dati identificativi del segnalante;
- la **seconda busta** deve contenere la segnalazione vera e propria;
- entrambe vanno inserite in una **terza busta** chiusa, che rechi all'esterno la dicitura "**RISERVATA – SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**" ed essere indirizzata a:

Renato Ferrario – Presidente del Collegio Sindacale
Segnalazione Whistleblowing – Presso Studio Ferrario e Associati
Via Brera 1 – 20001 Inveruno (Milano)

3. Colloquio diretto:

Su richiesta del segnalante, è possibile fissare un incontro riservato con il Presidente del Collegio Sindacale.

Il Presidente del Collegio Sindacale è incaricato della gestione delle segnalazioni, della tutela della riservatezza e della conformità alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023.

5. Requisiti della Segnalazione

Le segnalazioni devono:

- Essere effettuate in buona fede;
- Essere circostanziate, basate su fatti precisi e conosciuti direttamente;
- Contenere informazioni utili a individuare soggetti e condotte segnalate;
- Indicare dati rilevanti (data, luogo, testimoni, eventuali prove);
- Includere eventuali interessi privati connessi alla segnalazione.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili per le verifiche, incluso:

- le modalità con cui è venuto a conoscenza dei fatti;
- l'identità di eventuali testimoni;
- documentazione o evidenze utili, se disponibili.

Qualora non sia possibile utilizzare i canali interni previsti dalla presente policy, oppure nei casi espressamente disciplinati dalla normativa vigente (D.Lgs. 24/2023, art. 6), il segnalante può avvalersi degli strumenti di segnalazione esterni previsti dalla legge.

Segnalazioni calunniose, opportunistiche o manifestamente infondate non sono prese in considerazione e possono comportare sanzioni disciplinari e responsabilità penale.

6. Tutela del Segnalante

Ogni segnalante che agisce in buona fede ha diritto alla tutela della riservatezza e a non subire ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, anche indirette.

7. Trattamento dei Dati Personali

Le segnalazioni sono trattate nel rispetto del GDPR (Reg. UE 2016/679) e del D.Lgs. 196/2003. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, salvo obblighi di legge.

8. Gestione delle Segnalazioni

Il Presidente del Collegio Sindacale provvede a registrare, esaminare e conservare le segnalazioni, fornendo riscontro al segnalante entro tre mesi dalla conferma di ricezione.

9. Sanzioni

Comportamenti ritorsivi, ostacolanti o segnalazioni dolose possono dar luogo a provvedimenti disciplinari e responsabilità civili o penali.

10. Formazione e Informazione

ICMA SAN GIORGIO si impegna a informare tutto il personale e i collaboratori circa:

- il contenuto della presente policy;
- le modalità di utilizzo dei canali di segnalazione;
- i diritti e le tutele garantite al segnalante.

Icma San Giorgio Spa