

INCOFIN S.R.L.

**Procedura Whistleblowing
ex D.lgs. n. 24/2023**

Aprile 2024

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO.....	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
4. RICEZIONE E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	5
5. CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE.....	6
6. IL SEGNALANTE.....	6
7. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER: MISURE DI PROTEZIONE	7
8. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	9

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

1. Premessa

Il presente documento si propone di delineare un sistema di canali informativi idonei a garantire la ricezione, la gestione e il trattamento delle segnalazioni interne, anonime o riservate, aventi ad oggetto sospette violazioni di disposizioni normative nazionali e comunitarie, riscontrate nell'ambito dell'attività svolta da **INCOFIN S.R.L.** (ora in avanti anche "Società").

In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. "**Decreto Whistleblowing**" ora in avanti anche "Decreto Whistleblowing") emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano condotte illecite lesive di interessi pubblici, dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

La procedura qui delineata ha rilevanza altresì ai fini del Decreto Legislativo 231/01, il quale nella delineazione della procedura di segnalazione interna di violazioni del Modello 231 fa espresso rimando alla normativa Whistleblowing.

Trovano altresì applicazione le disposizioni di legge in materia di protezione e trattamento dei dati personali ex Regolamento (UE) 2016/679.

2. Canale di segnalazione interno

La Società ha attivato, ai sensi della normativa Whistleblowing, un sistema interno di segnalazioni che consente l'invio con modalità informatica e garantisce – tramite il ricorso a strumenti di crittografia – la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

I segnalanti effettuano la segnalazione tramite accesso alla piattaforma Whistleblowing Service dal seguente link <https://whistleblowersoftware.com/secure/incofin>.

Il tool adottato dalla Società prevede la possibilità di effettuare la segnalazione sia in forma confidenziale che in forma anonima. Nel primo caso, l'identità del Whistleblower è

resa nota esclusivamente al personale incaricato a gestire la segnalazione; diversamente, in caso di segnalazione anonima, l'identità del segnalante non viene rivelata a nessuna delle persone coinvolte nella procedura.

Al segnalante è data la possibilità di indicare:

- le proprie generalità;
- la Società alla quale si riferisce la segnalazione (INCOFIN o SAIM);
- il contenuto della violazione (data/periodo, luogo e modalità in cui sono accaduti i fatti oggetto di segnalazione);
- la categoria di illecito potenzialmente riferita alla segnalazione (abuso d'ufficio, abuso di potere, comportamento inaccettabile, conflitto di interessi, corruzione, diritti e tutele individuali, frode, legge sulla concorrenza, riciclaggio etc.);
- il proprio numero di telefono;

Nella segnalazione è fornita altresì la possibilità di allegare documenti elettronici di testo o registrazione sonora, visiva o audiovisiva.

La Società ha individuato quale Gestore delle segnalazioni il Responsabile della Funzione aziendale Legale e Compliance, dott. Davide Stella, specificatamente formato per la gestione del canale interno.

3. Ambito di applicazione

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing e della Procedura qui delineata sono quei comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 o violazioni del Modello adottato dalla Società.

Al contrario, non trovano applicazione:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante;
- b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea e nazionale menzionati dal Decreto;

- c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

4. Ricezione e gestione della segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni comunica al segnalante, tramite Piattaforma, entro 7 giorni dalla ricezione, la presa in carico della segnalazione. In particolare, il sistema informatico adottato prevede che le comunicazioni tra Gestore e Segnalante avvengano tramite Piattaforma per mezzo di invio *e-mail* di un codice univoco con il quale il Segnalante può accedere al canale informatico di segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi ed inviare nuove informazioni.

Tutte le informazioni contenute nella piattaforma sono protette da un sistema di crittografia idoneo a garantirne la riservatezza e la lettura esclusiva ai soggetti abilitati.

Il Gestore delle Segnalazioni potrà richiedere al soggetto segnalante chiarimenti, integrazioni documentali o avviare specifici approfondimenti per l'accertamento di quanto segnalato.

È fatta salva la possibilità del Gestore, laddove possibile, di convocare il Segnalante durante lo svolgimento delle attività di verifica della Segnalazione, a fini istruttori (anche recandosi sul luogo di lavoro) o di ricostruzione del fatto.

La decisione sulla richiesta di approfondimenti è rimessa al prudente apprezzamento del Gestore, il quale deve considerare, a tal fine, il preminente interesse alla tutela dell'integrità della Società.

Il Gestore della Segnalazione informa in merito alle segnalazioni, nel rispetto della normativa rilevante, l'Organismo di Vigilanza.

Al contrario, qualora pervenissero erroneamente segnalazioni all'Organismo di Vigilanza sarà cura dello stesso inoltrarle al Gestore delle segnalazioni.

La segnalazione interna, effettuata in forma scritta, eventualmente presentata ad un soggetto diverso dal Gestore del Sistema di Segnalazione è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante, qualora identificatasi.

Alternativamente, le segnalazioni di violazioni del Decreto possono essere effettuate in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni.

5. Chiusura della segnalazione

Le evidenze documentali e informative raccolte durante la fase di indagine della Segnalazione vengono analizzate ai fini di una verifica nel merito della violazione ai sensi della presente procedura e del Decreto Whistleblowing.

Il Gestore della Segnalazione fornisce riscontro alla Segnalazione entro 90 giorni dalla data di avviso del ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 90 dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Ricostruita la dinamica fattuale della Segnalazione e valutata la rilevanza della stessa, il Gestore delle Segnalazioni comunica i risultati degli accertamenti svolti all'Organo Amministrativo e informa – nel rispetto della riservatezza e di quanto previsto in merito dalla normativa rilevante – sull'esito degli accertamenti anche l'Organismo di Vigilanza.

In caso di manifesta infondatezza della Segnalazione, per assenza di riscontri fattuali riconducibili alla violazione, o di genericità del contenuto della Segnalazione, archivia la stessa e ne dà comunicazione motivata al soggetto segnalante tramite Piattaforma.

Qualora invece sia accertata la responsabilità del soggetto segnalato, ne viene data tempestiva comunicazione, oltre che al segnalante e al segnalato, anche ai referenti aziendali deputati ad assumere le più opportune iniziative, ovvero, nei casi più gravi, all'Autorità giudiziaria competente. In tale ipotesi, la Società provvederà ad applicare adeguati provvedimenti disciplinari a carico del responsabile della violazione, ciò coerentemente con quanto stabilito dal sistema sanzionatorio dalla stessa adottato in materia di D.lgs. 231/01 e D.lgs. 24/23.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre i cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale alla procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing e Regolamento 2016/679.

6. Il Segnalante

La procedura in esame trova attuazione nei confronti degli autori delle segnalazioni relative a violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Sono considerati "Whistleblowers" i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato; i collaboratori, i liberi

professionisti nonché i consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso l'azienda; i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti; gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La disciplina di protezione vede altresì tutelati i seguenti soggetti:

- i c.d. "*facilitatori*" ossia le persone fisiche che assistono il soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo la cui assistenza viene tutelata e tenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante che siano legate alla medesima da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorino nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con quest'ultima un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante, gli enti per i quali la stessa persona lavori e gli enti che operino nel medesimo contesto lavorativo della suddetta persona;
- segnalanti anonimi, le cui segnalazioni se circostanziate sono equiparate a quelle ordinarie.

In conclusione, la tutela delle persone segnalanti sussiste altresì qualora la segnalazione avvenga: a) quando il rapporto giuridico non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b) durante il periodo di prova; c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

7. Tutela del Whistleblower: misure di protezione

La procedura qui delineata contempla un canale informativo, autonomo ed indipendente, atto a **garantire**:

- la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- il divieto di atti discriminatori e condotte ritorsive indirizzate al segnalante;
- la previsione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi in mala fede effettua segnalazioni che si rivelino infondate.

Più precisamente, il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione dei soggetti segnalanti e soggetti collegati:

- a) divieto di rilevare l'identità del segnalante e qualsiasi informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante. La riservatezza dell'identità della persona segnalante è coperta dalle tutele del segreto sancito dall'art. 329 del Codice di procedura penale;
- b) divieto di subire atti di ritorsione in ragione della Segnalazione. Sono considerati atti di ritorsione a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - o il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - o la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - o il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - o la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - o le note di merito negative o le referenze negative;
 - o l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - o la coercizione, l'intimidazione, le molestie, l'ostracismo;
 - o la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - o la mancata conversione di un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse legittima aspettativa a detta conversione;
 - o il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - o i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici finanziari, compresa la perdita di opportunità economiche;
 - o la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici;
- c) misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, da parte di enti del Terzo settore indicati su specifico elenco pubblicato dall'ANAC sul proprio sito;
- d) misure sanzionatorie amministrative pecuniarie per chiunque ponga in essere atti di ritorsione o di ostacolo alla trasmissione della segnalazione o di rivelazione dell'identità del segnalante o della Segnalazione; misure sanzionatorie disciplinari per il soggetto segnalante in mala fede, qualora venga accertata la responsabilità penale in sede

giudiziaria per il reato di calunnia o diffamazione, ovvero la responsabilità civile nei casi di dolo e colpa grave.

8. Informazione e formazione

Ai fini di una piena Compliance al Decreto Whistleblowing, è obiettivo della Società garantire la più adeguata conoscenza e divulgazione della procedura qui delineata nei confronti sia del personale dipendente sia delle controparti esterne che prestano la propria attività presso INCOFIN S.r.l..

A tal fine le informazioni relative alla presente procedura sono rese accessibili e visibili nei luoghi di lavoro, nella sezione dedicata del sito aziendale.

Le attività di informazione e formazione sono supervisionate dal Gestore del canale di Segnalazione di concerto con l'Organismo di Vigilanza.

A tutti i dipendenti è resa disponibile copia della Procedura Whistleblowing, del Codice Etico di Gruppo e del Modello ex D.lgs. 231/01. In fase di assunzione del personale viene consegnato un set informativo con il quale assicurare ai nuovi assunti le conoscenze di primaria rilevanza in materia Whistleblowing.

Al personale interno alla Società è periodicamente erogata, inoltre, specifica attività formativa. L'attività di *training* è assicurata, in particolare, a seguito di modifiche legislative intervenute in materia Whistleblowing.

Le controparti esterne (clienti, fornitori etc.) devono essere informate in merito alla procedura di segnalazione adottata nonché ai presidi interni previsti a tutela dei soggetti segnalanti.