DEXS SRL

Sede Piazzale XX Settembre, 1/b - 33170 PORDENONE

c.f. e p.iva 01845790938

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

1. PROCEDURE INTERNE DI SEGNALAZIONE («whistleblowing»)

Il processo di «whistleblowing» è stato definito in conformità alle disposizioni di cui alla Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le «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».

Definizioni

Con l'espressione «Sistema interno di segnalazione delle violazioni» o «whistleblowing» si intende l'azione di un dipendente, di qualsiasi livello e responsabilità, o di altro Destinatario del Modello di Gestione e Organizzazione, mediante la quale viene segnalata, agli organi legittimati ad intervenire, una violazione o irregolarità commessa nell'interesse o a vantaggio della Società.

La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso di appartenenza alla società, attraverso cui il «whistleblower» (il soggetto che segnala), a tutela dell'integrità della società, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, per l'interesse di tutti i Destinatari stessi.

Il «whistleblowing» è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il «whistleblower».

2. SEGNALAZIONI NELL'AMBITO DEL D.LGS. 231/2001

2.1 Oggetto della segnalazione

La normativa pone a carico dei vertici della società o dei soggetti da loro vigilati o di coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con la società, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate:

• di condotte illecite che ritengano altamente probabile si siano verificati, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 (di seguito anche «Decreto»);

• violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente;

di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Pertanto, in detto contesto, il campo di applicazione oggettivo del «whistleblowing» deve ritenersi limitato alle violazioni delle norme di interesse rientranti nel perimetro delle fattispecie delittuose previste dal Decreto, nonché alle violazioni dei corrispondenti presidi di natura organizzativa posti in essere dalla Società, non estendendosi alla generalità delle norme cui la medesima è tenuta a conformarsi.

In merito alla concreta delimitazione del perimetro oggettivo della normativa sensibile per il «whistleblowing», la Società non ritiene possibile effettuare a priori una ricognizione di tutti i comportamenti che possano essere oggetto di segnalazione; pertanto si limita ad indicare alcuni tra gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, fermo restando, in ogni caso, la possibilità di segnalare qualunque violazione di norme disciplinanti l'attività esercitata.

A titolo meramente esemplificativo e certamente non esaustivo, quindi, possono rilevare atti o fatti che riguardano condotte o comportamenti quali:

✓ utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;

✓ falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile e altre violazioni in materia amministrativa o fiscale;

✓ falsa rappresentazione, soppressione e/o occultamento di informazioni amministrative o finanziarie;

✓ omesse comunicazioni del soggetto incaricato della revisione legale dei conti;

✓ frode, furto e appropriazione indebita;

✓ pagamenti e liquidazioni illegittime a soggetti non legittimati;

✓ attività poste in essere in conflitto di interesse, violazioni della regolamentazione sul governo societario;

✓ violazioni alle disposizioni in materia di trasparenza societaria e finanziaria;

✓ accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri soggetti;

✓ falsa sottoscrizione di documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla normativa in materia di risorse umane.

2.2 Perimetro soggettivo della segnalazione

Conformemente a quanto previsto dalla normativa di riferimento, le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del Modello, così come individuati nei soggetti di cui alle lettere a) e b) art. 5 comma 1 del D.Lgs. n. 231/2001.

Di conseguenza, rientrano nella suddetta definizione:

• i membri dell'Organo di Amministrazione;

• i Soggetti terzi, tra i quali in particolare i collaboratori esterni a contratto e soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società, quali i collaboratori con rapporto di prestazione d'opera professionale.

2.3 Modalità e destinatari della segnalazione

La Società ha ritenuto opportuno e conforme, coerentemente con le previsioni normative e con i contenuti del proprio Modello Organizzativo e Operativo, individuare nell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, con il compito di:

✓ assicurare il corretto funzionamento delle procedure;

✓ riferire direttamente e senza indugio all'Organo amministrativo le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti.

2.4 Modalità di segnalazione

La segnalazione è inviata, con inderogabile osservanza e completezza dei contenuti di cui al successivo punto 1.6 del presente Regolamento, dal soggetto segnalante all'Organismo di

Vigilanza, quale soggetto preposto alla ricezione attraverso una delle seguenti modalità:

a) in forma orale tramite linea telefonica di "messaggistica vocale" a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ed appositamente istituita. Il contenuto della segnalazione è accessibile esclusivamente all'Organismo di Vigilanza;

b) in forma scritta tramite lettera raccomandata all'indirizzo del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, presso il domicilio del medesimo.

Con riferimento alla modalità scritta si prevede che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal destinatario del sistema di segnalazione, che ne garantisce la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

2.5 Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

✓ generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti;

✓ circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

✓ chiara e completa descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione;

✓ generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;

✓ eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

✓ dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

È comunque indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

La Società esclude la possibilità che vengano ad essere ammesse ed esaminate segnalazioni di carattere anonimo.

2.6 Procedure di segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza - verificata la completezza della stessa rispetto a quanto indicato nel par. 1.6 del presente Regolamento - comunica al segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'avvio del procedimento di esame.

Nel caso di infondatezza, l'Organismo di Vigilanza comunica (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'esito motivato e la conclusione del procedimento al segnalante.

Nel caso l'infondatezza sia derivante da dolo o colpa grave del segnalante, l'Organismo di Vigilanza comunica contestualmente l'avvio del relativo provvedimento disciplinare.

Nel corso del processo di analisi della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza opera la valutazione della segnalazione in termini di rilevanza e gravità1 della stessa e procede come di seguito indicato, anche nell'informare il segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione).

In tale fase di valutazione, l'Organismo di Vigilanza, nel rigoroso rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, può effettuare, anche per il tramite di altre funzioni od organi di controllo, ogni attività ritenuta opportuna all'approfondimento dei fatti che hanno portato alla violazione.

L'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Organo amministrativo nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari gravità, affinché valuti l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di competenza.

In qualunque fase del procedimento – e senza attendere l'esito della valutazione – l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente e senza indugio le informazioni rilevanti oggetto della

segnalazione agli Organi aziendali, che provvedono ad adottare i relativi provvedimenti anche d'urgenza ove risulti necessario.

La procedura di segnalazione (dalla fase di ricezione alla fase di informativa agli Organi aziendali) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società.

2.7 Provvedimenti decisionali

Nel caso in cui le segnalazioni comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali, gli stessi sono rimessi all'Organo amministrativo.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, l' Organo amministrativo può prevedere la considerazione di attenuanti nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di particolare e critica gravità.

2.8 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante

2.8.1 Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni di cui al punto 1.2, l'identità del segnalante («whistleblower») non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o ai sensi dell'art. 2043 c.c., nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (quando, ad esempio, le informazioni siano necessarie per lo svolgimento di indagini penali, tributarie o amministrative, oppure per le ispezioni degli organi di controllo).

L'anonimato del «whistleblower» è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ipotesi che può verificarsi nei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, mentre la contestazione disciplinare viene mossa sulla base

di altri fatti da soli sufficienti a giustificare l'apertura del procedimento disciplinare).

L'identità del segnalante può, invece, essere rivelata all'Organo di Amministrazione nonché allo stesso segnalato, quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento nonché del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

2.8.2 Divieto di discriminazione

I Destinatari che effettuano una segnalazione ai sensi del presente Regolamento non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria o ritorsiva, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro o esercizio delle proprie funzioni per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie o ritorsive si intendono, a titolo esemplificativo, azioni disciplinari ingiustificate, emarginazione professionale, il mutamento di mansioni ed ogni altra forma di ritorsione o pressione che determini condizioni di lavoro non tollerabili.

Il Destinatario o dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza che, valutatane la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione o ritorsione all'Amministratore Unico, ai fini dell'adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

È vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro o sull'esercizio delle funzioni di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

2.8.3 Protezione dei dati ed archiviazione dei documenti

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di segnalazione, è cura dell'Organismo di Vigilanza garantire:

✓ la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;

✓ la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica, con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza, per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto delle procedure privacy vigenti in Società.

È tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

2.9 Responsabilità del segnalante

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del «whistleblower» nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento.

2.10 Sistema sanzionatorio

Essendo il presente Regolamento parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione, la violazione delle sue disposizioni sarà passibile dell'applicazione delle sanzioni previste dal relativo Sistema disciplinare.