Policy Whistleblowing

Sommario

1. Definizioni 2
2. Oggetto ed ambito di applicazione 2
3. Introduzione 2
4. Sistema di segnalazione 3
   - 4.1. Come presentare una segnalazione 3
   - 4.2. Cosa segnalare 3
   - 4.3. Cosa non può essere segnalato 3
   - 4.4. Requisiti della segnalazione 3
5. Canali di segnalazione 3
   - 5.1. Canali di segnalazione interni 3
   - 5.2. Canali di segnalazione esterni 4
   - 5.3. Come verrà gestita la segnalazione 4
6. Garanzie 4
7. Data Protection 5
8. Regime disciplinare 6

1. Definizioni

La *RI.CA. S.r.l.*, (d'ora in avanti anche "*Società*") al fine di offrire la possibilità al personale dipendente, ai fornitori e agli utenti che usufruiscono dei servizi dalla stessa erogati di segnalare violazioni secondo quanto previsto dal D.Lgs. n.24 del 10 marzo 2023 (in attuazione della Direttiva UE 2019/1937), enuclea le definizioni chiave che consentono di acquisire la necessaria conoscenza della normativa in materia di Whistleblowing.
In dettaglio:

- per **"RI.CA. S.r.l." o "Società"** si intende "*RI.CA. S.r.l.*";
- per **"Violazione/i"** si intende ogni azione od omissione che si sostanzia in una violazione:
    - delle leggi vigenti in Italia, comprese le disposizioni legislative UE applicabili;
    - delle policy e delle procedure della *RI.CA. S.r.l.*;
    - dell'interesse pubblico;
    - di ogni azione od omissione che può essere oggetto di segnalazione in quanto ricompresa nella normativa Whistleblowing.
- per **"Collaboratore/i Aziendale/i"** si intende qualsiasi:
    - dipendente, lavoratore, consulente o professionista autonomo attuale o precedente della società *RI.CA. S.r.l.;*
    - soggetto che esercita una funzione di amministrazione, direzione, vigilanza o rappresentanza all'interno della società;
    - candidati a un posto di lavoro in *RI.CA. S.r.l.* anche se la candidatura è stata respinta;
- per **"Soggetto Coinvolto"** si intende la persona fisica o giuridica a cui si fa riferimento in merito ad una segnalazione o divulgazione pubblica quale soggetto a cui è attribuita la violazione o a cui il soggetto è associato;
- per **"Segnalazione"** si intende la comunicazione scritta di informazioni concernenti qualsiasi Violazione*;*
- per **"Segnalante"** si intende qualsiasi persona fisica o giuridica ricompresa nella Normativa Whistleblowing che presenti o intenda presentare una segnalazione utilizzando la Piattaforma Whistleblowing o gli altri canali di segnalazione;
- per **"Normativa Whistleblowing"** si intende il Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023, come successivamente modificato, nonché qualsiasi legge applicabile alla presente Policy aziendale in materia di Whistleblowing;
- per **"Sistema Whistleblowing"** si intendono le misure, gli strumenti e le policy organizzative e tecniche attuate dalla *RI.CA. S.r.l.* per garantire il rispetto della Normativa Whistleblowing e riguardanti la segnalazione di informazioni utili alla protezione del benessere e della reputazione della Società e dei terzi. Il Sistema di Whistleblowing è costituito dai canali interni dell'organizzazione;
- per **"Contesto lavorativo"** si intende qualsiasi attività lavorativa attuale o passata attraverso o nel contesto della quale, indipendentemente dalla sua natura, una persona può acquisire informazioni sulle violazioni e all'interno della quale tale persona può subire ritorsioni se le segnala.

2. Oggetto ed ambito di applicazione

La presente Policy aziendale in materia di Whistleblowing ha ad oggetto la promozione del corretto utilizzo della ***Piattaforma Whistleblowing*** implementata dalla *RI.CA. S.r.l.* al fine di promuovere una cultura aziendale sempre più basata sui principi di responsabilità, trasparenza, rispetto della diversità, inclusività, correttezza e integrità.
La stessa è messa a disposizione anche dei collaboratori aziendali e di coloro che intervengono a diverso titolo nelle attività lavorative erogate dalla *Società.*

3. Introduzione

In ogni contesto organizzativo aziendale possono constatarsi situazioni illecite, non etiche e discriminatorie, che possono assumere svariate forme: situazioni di corruzione, di frode, imperizia, casi di molestie e negligenze.

Situazioni simili se non affrontati, possono causare gravi danni all'organizzazione, ai suoi dipendenti e, in alcuni casi, anche all'interesse pubblico.

La *RI.CA. S.r.l.* ha reso fruibile una piattaforma per la segnalazione di illeciti al fine di incoraggiare la segnalazione di violazioni o illeciti, che costituisce l'essenza del Whistleblowing.

La suindicata Piattaforma ha lo scopo di prevenire danni e rilevare minacce per l'organizzazione, nonché garantire l'integrità e la buona reputazione dei terzi. Pertanto, deve essere utilizzato liberamente, in buona fede, su base volontaria ed esclusivamente per tali scopi.

La Società, alla luce dell'entrata in vigore della normativa Whistleblowing (D.Lgs. 24/2023), a mezzo la presente Policy aziendale intende informare i destinatari come sopra indicati, di utilizzare canali di segnalazione interni e di astenersi da qualsiasi divulgazione pubblica di tali informazioni.

4. Sistema di segnalazione

4.1. Come presentare una segnalazione

Il segnalante può decidere di utilizzare la Piattaforma Whistleblowing presentando una segnalazione:

- in modo anonimo, o
- indicando la propria identità e i propri dati di contatto.

4.2. Cosa segnalare

La segnalazione deve includere informazioni su preoccupazioni e/o ragionevoli sospetti in merito a violazione reale o potenziale di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Esempi di illeciti segnalabili sono:

a) violazione delle policy e delle procedure aziendali;
b) violazione delle normative interne aziendali idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale all'organizzazione;
c) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
d) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europe e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione.

4.3. Cosa non può essere segnalato

Fatti, documenti e informazioni, qualunque sia la loro forma o il loro supporto, la cui rivelazione o divulgazione è vietata dalle disposizioni in materia di segretezza nazionale, segreto medico, segretezza delle delibere giudiziarie, segretezza delle indagini o dell'istruttoria giudiziaria o segreto professionale dell'avvocato sono esclusi dall'ambito di applicazione della presente Policy aziendale e non possono quindi essere oggetto di segnalazione attraverso la Piattaforma Whistleblowing.

4.4. Requisiti della segnalazione

La segnalazione deve possedere i requisiti della:

- fondatezza e coerenza degli elementi di fatto;
- sufficiente chiarezza, e
- concretezza delle prove.

Laddove la segnalazione dovesse risultare non sufficientemente dettagliata e la *Società* non sia in grado di contattare il segnalante al fine di raccogliere ulteriori informazioni al riguardo, potrebbe non essere possibile il prosieguo delle indagini dirette a fare ulteriore chiarezza sulla questione segnalata.

5. Canali di segnalazione

5.1. Canali di segnalazione interni

Il segnalante potrà presentare la segnalazione attraverso canale interno, in forma scritta, mediante una delle seguenti modalità:

- online attraverso la "***Piattaforma Whistleblowing***" raggiungibile all'indirizzo https://rica.whblowing.it;
- inviando la stessa a mezzo raccomandata a/r all'indirizzo di posta tradizionale in Via del Cenacolo, 13 – 80049 Somma Vesuviana (NA). La stessa dovrà essere recapitata in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "*Riservata al gestore delle segnalazioni della RI.CA. S.r.l.*".

5.2. Canali di segnalazione esterni

Dato l'impegno della Società nel creare una Piattaforma Whistleblowing sicura, che sappia raccogliere le segnalazioni di quanti hanno assistito o sono stati destinatari di comportamenti illeciti, al fine di incoraggiarli nell'utilizzo di canali di segnalazione interni, il segnalante che abbia:

- già presentato una segnalazione attraverso i canali interni ma, non ha ricevuto risposta o a ciò non è stato dato seguito da parte dell'organizzazione, o;
- ragionevoli motivi per ritenere che una segnalazione interna non sarebbe stata efficacemente seguita o avrebbe potuto comportare il rischio di ritorsioni;
- ragionevoli motivi per ritenere che la violazione che intende segnalare possa costituire un pericolo imminente o manifesto per l'interesse pubblico;

può ricorrere al canale di segnalazione esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) cliccando al seguente link https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/.

5.3. Come verrà gestita la segnalazione

Pervenuta la segnalazione, il segnalante riceverà una conferma di ricezione della stessa entro 7 giorni. Le segnalazioni saranno gestite dall'Organismo di Vigilanza della *RI.CA. S.r.l.* che procederà:

- ad una **analisi preliminare** della segnalazione per assicurarsi che soddisfi i requisiti stabiliti dalla policy aziendale, supportata da fatti accurati e coerenti e che sia sufficientemente dettagliata. Se necessario, saranno richieste al Segnalante ulteriori informazioni sulle circostanze della segnalazione. Se la stessa non dovesse soddisfare i requisiti stabiliti dalla policy aziendale, la segnalazione sarà chiusa e il segnalante sarà informato di tale esito tempestivamente e per iscritto, insieme ai motivi per cui la segnalazione non soddisfa i requisiti***;***
- ad una valutazione delle competenze al fine di valutare la materia oggetto della segnalazione. In particolare:
    - la Società è responsabile delle segnalazioni relative a violazioni etiche o di compliance verificatesi;
    - le segnalazioni di natura diversa saranno valutate caso per caso e secondo le esigenze conoscitive per individuare la funzione competente.

L'OdV garantirà un seguito diligente e puntuale alla segnalazione e fornirà un risconto tempestivo al segnalante. In ogni caso, il riscontro sulla segnalazione sarà fornito entro 3 mesi dalla conferma di ricezione.

Se le accuse contenute nella segnalazione sono risultate inesatte, infondate, o se la segnalazione è divenuta irrilevante, la stessa sarà chiusa e il segnalante sarà informato del relativo esito per iscritto.

6. Garanzie

Indipendentemente dal canale di segnalazione utilizzato, la Società assicurerà al segnalante le seguenti garanzie:

- ***"riservatezza"***: la Piattaforma Whistleblowing, dalla segnalazione alla gestione della stessa, compreso l'eventuale esito di essa, garantisce la massima riservatezza:

- dell'identità del segnalante e di qualsiasi terzo menzionato nella segnalazione (incluso il soggetto coinvolto), nonché di qualsiasi informazione da cui si possa dedurne l'identità. *RI.CA. S.r.l.* richiederà il consenso del segnalante a divulgare l'identità;
- di ogni altra informazione protetta ai sensi della Normativa Whistleblowing o di altre leggi applicabili.

Fatti salvi i casi in cui la *Società* sarà tenuta per legge a condividere tali informazioni o nei casi in cui il segnalante non abbia diritto alla protezione ai sensi della Normativa Whistleblowing (ad esempio in caso di condanna per aver presentato una segnalazione falsa con dolo o colpa grave), la protezione della riservatezza sarà assicurata nel corso dell'intero processo di segnalazione, anche durante qualsiasi procedimento disciplinare derivante dalla stessa.

Sebbene la divulgazione dell'identità del segnalante possa essere utile nell'ambito di un procedimento disciplinare contro il soggetto coinvolto o in una controversia, la Società richiederà il previo consenso del segnalante alla divulgazione.

- ***"non ritorsione"***: la Società adotta misure al fine di proteggere il segnalante da qualsiasi misura ritorsiva adottata nei suoi confronti per aver depositato la segnalazione. Le misure ritorsive incluso qualsiasi atto o omissione diretta o indiretta che si verifichi nel contesto lavorativo e che causi o possa causare conseguenze negative sul lavoro (ad es. licenziamento, note di merito negative, retrocessioni in grado, mancate promozioni, riduzione delle retribuzioni trasferimento ingiustificato, ecc.) o qualsiasi comportamento che possa essere qualificato come "mobbing", anche se solo tentato o minacciato.

La protezione anti-ritorsione si applica anche:

- alle persone fisiche e giuridiche collegate al segnalante secondo i criteri previsti dalla Normativa Whistleblowing;
- a qualsiasi altra persona che abbia diritto alla stessa protezione ai sensi della Normativa Whistleblowing.

RI.CA. S.r.l. applicherà le già menzionate garanzie a tutti i segnalanti, indipendentemente dal fatto che la segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione della normativa Whistleblowing.

Tuttavia, la loro protezione in presenza di tribunali e autorità può variare a seconda che la segnalazione rientri o meno nell'ambito di applicazione della Normativa Whistleblowing.

Il soggetto coinvolto il quale sia venuto a conoscenza, per qualsiasi motivo, dell'identità del segnalante, non deve avere alcun contatto con il segnalante riguardo la denuncia, anche se il soggetto coinvolto ritiene che si tratti di un mero equivoco che può essere facilmente gestito tra di loro.

7. Data Protection

Il trattamento dei dati personali nella gestione dei canali di segnalazione e delle segnalazioni ricevute deve essere effettuato nel rispetto del GDPR e della normativa locale applicabile in materia di protezione dei dati.

RI.CA. S.r.l. ha definito un proprio modello di ricezione e gestione delle segnalazioni, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato ai rischi specifici derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

In particolare, tutti i soggetti che a qualsiasi titolo sono coinvolti nella ricezione e gestione delle segnalazioni sono stati adeguatamente istruiti e vincolati alla riservatezza. I soggetti incaricati di ricevere o dare seguito alle segnalazioni ai sensi della presente informativa sono autorizzati a trattare i dati personali relativi alle segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR. Inoltre, ai segnalanti e agli interessati sarà fornita adeguata informativa ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR.

La *Società*, infine, si impegna a non raccogliere o, qualora raccolti, a cancellare immediatamente dati personali manifestamente non utili all'elaborazione di uno specifico report.

8. Regime disciplinare

RI.CA. S.r.l. si aspetta che i collaboratori aziendali collaborino al mantenimento di un ambiente di lavoro basato sul rispetto reciproco della dignità, dell'integrità, della trasparenza e della reputazione di tutti gli individui, in linea con il Codice Etico e di comportamento della società.

Pertanto, qualsiasi violazione della presente policy aziendale sarà sanzionata in proporzione alla sua gravità e in conformità con le leggi applicabili, le previsioni contrattuali e i regolamenti aziendali in vigore. Possono essere applicate sanzioni disciplinari anche in caso di segnalazione pretestuosa, temeraria o in malafede, nei limiti consentiti dalla normativa Whistleblowing.

Se il segnalante presenta una segnalazione in buona fede e l'indagine non rileva alcuna prova di illecito, non deve essere intrapresa alcuna azione disciplinare.

La Società si riserva la possibilità di segnalare qualsiasi violazione penale alle autorità giudiziarie competenti.