

Procedura
di
WHISTLEBLOWING *
di
ITALIA CHEF Srl

* La presente procedura è stata estratta dal Modello Organizzativo di ITALIA CHEF Srl al paragrafo 5.4.1 e seguenti

Indice generale

5.4.1. Premessa:.....	3
5.4.2. Perimetro oggettivo: contenuto delle segnalazioni.....	3
5.4.3. Perimetro soggettivo: soggetti tenuti ed effettuare le segnalazioni.....	4
5.4.4. Nomina dell'OdV come responsabile dei sistemi interni di segnalazione e dell'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni.....	4
5.4.5. Modalità di segnalazione.....	5
5.4.5.1. Segnalazione Ordinaria Scritta.....	5
5.4.5.2. Segnalazione Telematica Secretata.....	5
5.4.6. Contenuto della segnalazione.....	5
5.4.7. Procedure dell'OdV a seguito della segnalazione.....	6
5.4.7.1. Casi di infondatezza o di irrilevanza della segnalazione.....	6
5.4.7.2. Caso di fondatezza e di rilevanza della segnalazione.....	6
5.4.8. Provvedimenti disciplinari.....	7
5.4.9. Forme di tutela del segnalante.....	7
5.4.10. Tutela dell'anonimato.....	7
5.4.11. Divieto di discriminazione.....	8
5.4.12. Responsabilità del segnalante.....	8
5.4.13. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	8

5.4.1. Premessa:

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 "*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*" ha esteso al settore privato la disciplina dei sistemi interni di segnalazione con la finalità di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni di illegalità all'interno di enti pubblici e privati.

L'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del modello organizzativo 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

In attuazione di detta normativa ITALIA CHEF Srl ha introdotto nel proprio modello organizzativo la procedura Whistleblowing adottando soluzioni organizzative in conformità a quanto previsto e proporzionalmente al proprio profilo dimensionale e di complessità operativa e in conformità con le linee guida di Confindustria (del gennaio 2018).

Successivamente il Decreto legislativo 10/03/2023, n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, pubblicato nella Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63. ed entrato in vigore in data 30 marzo 2023) ha introdotto un'ulteriore <<disciplina per 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>> (Art.1) .

Lo scopo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 è disciplinare la protezione dei whistleblower all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali, a partire dal principio che coloro "*che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione*".

Tale decreto Legislativo si applica a ITALIA CHEF Srl in quanto nell'ultimo anno, ha avuto un numero medio di dipendenti ampiamente superiore a cinquanta. La società ha quindi proceduto all'adeguamento della procedura esistente alle previsioni del Decreto legislativo 10/03/2023, n. 24.

La presente procedura è stata redatta tenendo conto delle Linee guida in materia di protezione delle persone

che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali adottata dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

5.4.2. Perimetro oggettivo: contenuto delle segnalazioni

Assumono rilevanza tutte le condotte dei reati inclusi nel presente Modello Organizzativo e tutte le violazioni di prescrizioni comportamentali contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico della società in quanto considerato parte integrante del presente Modello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, quindi, possono rilevare atti e fatti che riguardano:

- l'omesso uso dei dispositivi di protezione individuale;
- discriminazione in base a diverso sesso, razza, credo politico o religioso;
- le condotte lesive della dignità e autonomia della persona;
- falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto contabile;
- frode, furto e appropriazione indebita;
- attività poste in essere in conflitto di interesse;
- accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri colleghi;
- utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- falsa sottoscrizione della 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.

5.4.3. Perimetro soggettivo: soggetti tenuti ed effettuare le segnalazioni

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 e il Decreto legislativo 10/03/2023, n. 24 non contengono limitazioni dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni ai soli lavoratori dipendenti e, per tanto, non deve essere preclusa, nell'interesse della società, la facoltà di effettuare segnalazioni ai soggetti esterni a ITALIA CHEF Srl A titolo esemplificativo e non esaustivo, quindi, le segnalazioni possono essere effettuate da tutti coloro che sono assunti presso l'azienda con contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, in apprendistato), i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori somministrati e i lavoratori in distacco presso l'azienda, i consulenti esterni, i fornitori di beni e di servizi, i clienti.

5.4.4. Nomina dell'OdV come responsabile dei sistemi interni di segnalazione e dell'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni

Conformemente alle dimensioni aziendali e alla impostazione organizzativa adottata con le precedenti versioni del Modello Organizzativo, ITALIA CHEF Srl nomina l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo quale soggetto responsabile dei sistemi interni di segnalazione con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- redigere, all'interno della relazione annuale, un capitolo specifico sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

In considerazione della presenza all'interno dell'OdV di professionisti esterni e in attuazione del principio di proporzionalità al rischio, si è ritenuto non necessario designare un secondo organo incaricato a ricevere le segnalazioni nelle ipotesi in cui un componente dell'OdV sia esso stesso il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

5.4.5. Modalità di segnalazione

Legge 30 novembre 2017, n. 179 e il Decreto legislativo 10/03/2023, n. 24 richiedono che i Modelli Organizzativi attivino uno o più canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni, che tali canali debbano garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e che sia adottato almeno un canale con modalità informatiche

In attuazione di tali disposizioni ITALIA CHEF Srl adotta due forme di segnalazioni: la segnalazione ordinaria scritta e la segnalazione telematica secretata

5.4.5.1 Segnalazione Ordinaria Scritta

La segnalazione scritta si presenta tramite apposito modulo cartaceo riportato nell'ultima pagina del presente Modello Organizzativo.

La segnalazione scritta, per garantire la riservatezza del segnalante, deve essere inserita in busta chiusa con la dicitura "riservata personale" e intestata all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo o ad uno dei suoi componenti, quale soggetto preposto alla ricezione della segnalazione, che riceverà la busta chiusa nella propria posta personale.

5.4.5.2 Segnalazione Telematica Secretata

La segnalazione telematica secretata viene effettuata inviando una Email al seguente indirizzo di posta elettronica posto su un dominio esterno al perimetro di controllo aziendale: ITALIA CHEF Srl.segnalazioni@Studio-231.it.

L'Organismo di Vigilanza della capogruppo designerà tra i componenti esterni alla società il responsabile per la ricezione delle segnalazioni telematiche secretate che sarà l'unico a conoscere l'identità del segnalante in forma Telematica Secretata e che sarà tenuto a garantirne 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.

5.4.6. Contenuto della segnalazione

Il segnalante è tenuto a fornire ogni elemento utile per la ricostruzione del fatto e per permettere di accertare la fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, la segnalazione contiene i seguenti elementi:

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti 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.

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

Le segnalazioni, inviate secondo le modalità sopra riportate, verranno ricevute ed esaminate anche se proposte in forma anonima, ossia prive di elementi che consentono di identificare l'autore della segnalazione.

5.4.7. Procedure dell'OdV a seguito della segnalazione

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della ricezione delle segnalazioni nominato dall'OdV, informa i restanti componenti dell'OdV e comunica al segnalante, se noto, (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'avvio del procedimento di esame. L'OdV dà quindi inizio alla verifica della fondatezza o meno e alla valutazione della rilevanza o meno della segnalazione. Per le proprie verifiche e valutazioni l'OdV può avvalersi delle consulenze che di volta in volta si rendessero necessarie, nel rispetto dei canoni di riservatezza caratterizzanti la presente procedura.

5.4.7.1. Casi di infondatezza o di irrilevanza della segnalazione

Nei casi di infondatezza o di irrilevanza, l'OdV comunica al segnalante, se noto, (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'esito motivato e la conclusione del procedimento.

5.4.7.2. Caso di fondatezza e di rilevanza della segnalazione

Qualora invece la segnalazione risulti fondata e rilevante, l'OdV informa tempestivamente - tutelando l'identità del segnalante - il CdA, il Collegio Sindacale, affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza. Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalato.

L'OdV procede inoltre ad informare il segnalante, se noto, (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) circa l'esito positivo delle indagini e contemporaneamente analogo comunicazione viene effettuata (tramite comunicazione separata) al segnalato.

Nel caso in cui il componente interno dell'OdV sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione, l'incaricato alla ricezione della segnalazione - ricevuta la segnalazione e una volta verificata la completezza della stessa - comunica al segnalante, se noto, (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'avvio del procedimento di esame e provvede a coinvolgere il CdA e il Collegio Sindacale per la verifica congiunta della fondatezza o meno e la valutazione della rilevanza o meno della segnalazione. La procedura prosegue secondo le modalità sopra specificate.

La procedura di segnalazione deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione. In ogni caso, la procedura deve concludersi entro tre mesi dalla ricezione della stessa, salvo deroghe concesse dal CdA d'intesa col Collegio sindacale solo in casi eccezionali e opportunamente motivati.

5.4.8. Provvedimenti disciplinari

Nel caso in cui le segnalazioni comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali, gli stessi sono rimessi al CdA, sentito il Collegio Sindacale e l'OdV.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, il CdA prevede un trattamento privilegiato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di particolare e critica gravità.

5.4.9. Forme di tutela del segnalante

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

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'OdV che, valutata la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione al CdA, al fine di consentirgli di adottare i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

E' vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi

collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

5.4.10. Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, qualora la segnalazione sia effettuata in forma Ordinaria Scritta, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dai componenti dell'OdV. Qualora la segnalazione sia effettuata in forma Telematica Secretata, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'incaricato alla ricezione delle segnalazioni Telematiche Secretate (componente estero dell'OdV).

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza, e l'identità non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

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).

L'anonimato del segnalante è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare: in tale ambito l'identità del segnalante può essere rivelata ai vertici aziendali nonché allo stesso segnalato, solo quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la conoscenza dell'identità sia dichiarata indispensabile nei procedimenti giudiziari 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 del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

5.4.11. Divieto di discriminazione

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

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'OdV che, valutata la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione al CdA al fine di consentirgli di adottare i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

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

5.4.12. Responsabilità del segnalante

L'adozione della presente procedura su Whistleblowing lascia impregiudicata la responsabilità penale e

disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) e l'eventuale responsabilità civile per fatto illecito (art. 2043 c.c.)

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, 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.

5.4.13. Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza della capogruppo provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, delle relazioni inviate e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito archivio: di tale archivio cura l'aggiornamento e definisce, con disposizione interna, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.