

PROCEDURA PER EFFETTUARE CORRETTAMENTE UNA SEGNALAZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (D.LGS 24/2023)

PREMESSA

La presente procedura si applica alla Società **Fosfitalia S.p.A.** ed ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità, nell'ambito dell'attività svolta dalla Società stessa.

Il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (c.d. Decreto Whistleblowing) che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937, 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, disciplina 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.

Tale nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni; dall'altro, è uno strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione sia nel settore pubblico che privato.

I soggetti che effettuano una segnalazione forniscono informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle aziende. Pertanto, garantire la protezione, sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni, dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'azienda stessa.

La presente procedura è stata redatta sulla base dei seguenti provvedimenti normativi:

- Codice Etico della Società Fosfitalia S.p.A. (di seguito, "Codice Etico") nella versione pro tempore vigente;
- D.Lgs 24/2023 Decreto Whistleblowing;
- D.Lgs. 231/2001 e sue successive modifiche ed integrazioni;
- Regolamento generale sulla protezione dei dati 679/2016;
- D.Lgs. 196/2003 "Codice Privacy".

1. COS'E' IL WHISTLEBLOWING?

Il Whistleblowing è un nuovo strumento di compliance aziendale, tramite il quale lavoratori subordinati, collaboratori oppure terze parti di un'azienda possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali condotte illecite riscontrati durante la propria attività.

Il "whistleblower" (*segnalatore o segnalante*, in italiano) è quindi il soggetto che decide di segnalare una condotta illecita, ovvero una frode o un pericolo che ha rilevato durante la propria attività lavorativa.

Adottando la presente procedura di Whistleblowing, il segnalante potrà indicare la condotta illecita di cui è venuto a conoscenza.

2. I SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNALAZIONE

Vi possono essere diversi soggetti coinvolti nelle procedure di segnalazione e, nello specifico:

- ✓ il **Whistleblower** – è il segnalante, cioè il soggetto che effettua la segnalazione e che rileva la violazione da parte dell'Azienda;
- ✓ il **Responsabile della gestione della segnalazione** – il soggetto, che può essere interno o esterno, a cui il Whistleblower invia la segnalazione;
- ✓ il **Facilitatore** – è il soggetto che assiste il Whistleblower nel processo di segnalazione, che opera nel suo stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (es. collega o ex-collega dello stesso ufficio del segnalante).

3. CHI PUO' EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE?

Possono effettuare segnalazioni oltre al personale dipendente, assunto in qualsiasi forma contrattuale (compresi i contratti di collaborazione e prestazione occasionale) tutti quei soggetti che si trovino, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con un'azienda, pur non avendo la qualifica di dipendenti (es. volontari, tirocinanti, retribuiti o meno, gli assunti in periodo di prova) nonché coloro che ancora non hanno avuto un rapporto contrattuale con l'azienda o il cui rapporto è cessato. Questo è valevole esclusivamente se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione del personale o in altre fasi precontrattuali oppure nel corso del rapporto di lavoro. La persona segnalante, in questo caso, è quindi la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, anche prima ed in seguito alla costituzione effettiva del rapporto di lavoro.

Avendo la Società Fosfitalia S.p.A. adottato un Modello 231, possono altresì effettuare una segnalazione, anche alcuni specifici soggetti esterni all'Azienda, autorizzati dal D.Lgs 231/2001, che rilevino eventuali irregolarità, nelle materie disciplinate dal Modello aziendale 231 stesso (salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali).

4. QUALI SONO GLI ILLECITI CHE POSSONO ESSERE SEGNALATI?

Le violazioni che possono essere segnalate dal Whistleblower possono riguardare sia disposizioni normative nazionali che dell'Unione europea e, nel concreto, possono essere segnalati:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

- sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- d) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
- e) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
- f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati alle lettere numeri c), d) - e).

Possono essere segnalati, inoltre, elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (es. occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione) e le c.d. irregolarità ovvero quegli "elementi concreti" (indici sintomatici) tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dalla normativa.

La presente Procedura prende in considerazione, e quindi possono essere oggetto di Segnalazione, anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico che non rientrano negli illeciti di cui al Decreto Whistleblowing sopra indicati.

Sebbene le Segnalazioni in merito al Codice Etico non rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing, al fine di rendere più omogeneo il processo interno di segnalazione (per tutte le tipologie di segnalazioni previste dal sistema di controllo interno della Società) e nell'ottica di maggior tutela dei Segnalanti, la Procedura prende in considerazione anche tale tipologia di segnalazione, operando le opportune differenze laddove necessario.

5. COSA NON PUO' ESSERE SEGNALATO

Non sono ricomprese tra le informazioni segnalabili o denunciabili, le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico ed accessibili sui pubblici canali, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Non sono considerate segnalazioni di *Whistleblowing*, inoltre, quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

Non può essere oggetto di segnalazione, infine, le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede ovvero non saranno oggetto di valutazione, né avranno risposta, le segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione o quelle prive di fondamento effettuate con dolo o colpa grave e comunque quelle effettuate in "mala fede". In tali casi, si valuteranno le eventuali ed opportune azioni giudiziali e/o disciplinari da esperirsi a tutela dell'Azienda.

6. COME DEVE ESSERE SCRITTA UNA SEGNALAZIONE?

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

Caratteristiche delle segnalazioni

- E' necessario risultino chiare:**
- a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;**
 - b) la descrizione del fatto;**
 - c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati**

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime saranno trattate allo stesso modo delle segnalazioni confidenziali (non anonime). In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

7. COME PUO' ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE?

La Società ha attivato, in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing, il seguente canale di segnalazione interna che, tramite specifica piattaforma informatica, consente l'invio di segnalazioni sia in forma scritta che orale e sia in forma anonima che confidenziale (non anonima); il quale garantisce, anche tramite strumenti di crittografia e distorsione della voce, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è accessibile attraverso il sito web della Società Fosfitalia S.p.A. al link <https://fosfitalia.com/> nell'apposita sezione “**Whistleblowing**”.

A questo proposito, si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il Segnalante di restare in contatto con il soggetto gestore della segnalazione durante la gestione della segnalazione, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

L'invio di una segnalazione Whistleblowing anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il soggetto gestore della segnalazione e il segnalante e quindi inficiare l'utilità della segnalazione stessa; tuttavia, ogni utente ne ha libera facoltà di utilizzo.

Tutte le segnalazioni inviate con modalità differenti da quelle descritte nella presente procedura ovvero senza l'utilizzo della specifica piattaforma informatica, non saranno accettate, poiché tali specifiche procedure garantiscono la totale riservatezza della persona segnalante, dell'eventuale facilitatore (se presente) e di tutti i soggetti eventualmente menzionati nella segnalazione, come stabilito dalla normativa.

8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Giunta la segnalazione, il Responsabile esterno della segnalazione:

- darà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui il Responsabile ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute ovvero verificare la fondatezza della segnalazione e valutarne l'ammissibilità;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti all'interno dell'azienda;
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

Qualora, a seguito dell'attività di ammissibilità della segnalazione svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione al segnalante.

9. DESTINATARIO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società ha individuato, quali destinatari delle Segnalazioni, due soggetti esterni alla realtà aziendale e specializzati in materia di Whistleblowing ovvero l'Avv. Andrea Ciani e l'Avv. Paride Agnoletti.

10. TUTELA NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI CHE EFFETTUANO UNA SEGNALAZIONE

La norma garantisce la tutela a tutti i soggetti che effettuano una segnalazione, poiché potrebbero verificarsi delle ritorsioni. L'Unione europea, infatti, ha da tempo riconosciuto il valore della protezione delle persone segnalanti, con l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo, altresì, il divieto esplicito di ritorsioni. La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione, che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro. La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria. Il decreto prevede che le comunicazioni di ritorsioni siano trasmesse esclusivamente ad ANAC (tramite le istruzioni indicate nel proprio sito istituzionale <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) che è l'Autorità nazionale preposta all'attività di accertamento ed irrogazione dell'eventuale sanzione amministrativa all'azienda.

Per “RITORSIONE” si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati o ad altre persone del medesimo contesto lavorativo (es. colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante) invece, che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

È quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e la lamentata ritorsione.

Nella comunicazione della segnalazione, il segnalante dovrà chiaramente specificare la sua volontà di mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

La presente procedura è soggetta ad aggiornamenti in base ad esigenze organizzative e/o a modifiche normative e/o ad eventuali modifiche richieste dalle organizzazioni sindacali ed è consultabile, in qualsiasi momento, sul sito web del titolare www.fosfitalia.com nella sessione "Whistleblowing".

Ultima modifica avvenuta in data 02.07.2024

**Il titolare del trattamento
Fosfitalia S.p.A.**