



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

(rev.0 del 01.03.2020)

FIDA S.R.L.

Sede Legale: Corso di Porta Vittoria, 18 – 20122 Milano (MI)

Sede Operativa: Via Volturno, 135 – 20861 Brugherio (MB)

Introduzione

In dipendenza dell'approvazione definitiva, intervenuta in data 15 novembre 2017, e conseguente conversione in legge del DL recante "*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*" (c.d. *whistleblowing*), è stato modificato l'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 al quale sono aggiunti 3 nuovi commi.

Il nuovo comma 2-bis, relativo ai requisiti del Modello, prevede uno o più canali che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente stesso, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; a tal fine la modalità informatica è uno strumento necessario e non eventuale.

Inoltre si chiarisce che le segnalazioni devono fondarsi su elementi di fatto che siano "*precisi e concordanti*".

I Modelli devono prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante.

Il nuovo comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, il nuovo comma 2-quater sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro dimostrare che l'adozione di tali misure siano estranee alla segnalazione mossa dal dipendente.

Ai fini del Modello della Fida Srl per *whistleblowing* (di seguito, "Segnalazione") si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte costituenti reato ovvero non conformi a quanto stabilito dal Modello medesimo, dalle procedure interne rilevanti ai fini del Modello e dalla disciplina esterna comunque applicabile alla Comunità.

Fida Srl adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni utili per identificare comportamenti costituenti reato o difformi da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Comunità o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza. La Comunità si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere. Le Segnalazioni possono essere trasmesse via mail all'indirizzo email:

odv@fida.it

Destinatari

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di Fida Srl;
- tutti i dipendenti;
- i partners, i clienti, i fornitori, i docenti, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con Fida Srl.

(di seguito, collettivamente, i "Destinatari").

Iter procedurale

I Destinatari inviano le Segnalazioni a mezzo email all'indirizzo
odv@fida.it

non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate, secondo lo schema di segnalazione allegato sub Allegato A.

Qualora un Destinatario dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità sopra indicate, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura, con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'O.d.V., anche ed eventualmente di concerto con i vertici aziendali.

Quanto precede al fine di valutare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima analisi della fondatezza della Segnalazione stessa.

Allorquando all'esito delle attività di analisi preliminare emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata da parte dell'O.d.V. che, se del caso, ne darà notizia ai vertici aziendali.

Diversamente, qualora all'esito delle attività di indagine preliminare, emergesse che la Segnalazione merita ulteriori approfondimenti, si procederà ad ulteriori più approfondite attività anche con il supporto dei responsabili della/e divisione/i cui la pretesa violazione oggetto di Segnalazione si riferisce, nonché delle altre figure il cui intervento, in dipendenza delle circostanze poste a fondamento della Segnalazione, dovesse, secondo il prudente apprezzamento dell'O.d.V. e del *Management*, rendersi necessario.

Soggetti responsabili

La Direzione aziendale deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza - per iscritto, a mezzo posta elettronica - ogni evento in grado di incidere sull'operatività e sull'efficacia del presente protocollo. Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità e correttezza della

documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento delle attività di propria competenza ai fini del rispetto del presente protocollo.

Qualora si verificano circostanze non espressamente regolamentate dal presente protocollo - ovvero tali da originare incertezze applicative del protocollo medesimo - è fatto obbligo a ciascun soggetto coinvolto nella sua applicazione di rappresentare tempestivamente il verificarsi delle suddette circostanze al proprio diretto responsabile o, in mancanza, al Direttore Generale che, a sua volta, provvederà a riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, al fine di valutare gli idonei provvedimenti in relazione alla singola fattispecie.

Sistema sanzionatorio

In caso di mancata osservanza del presente protocollo da parte dei destinatari del medesimo, verranno adottate le sanzioni previste dal capitolo dedicato della Parte Generale del presente Modello.

ALLEGATO A

SCHEMA SEGNALAZIONE

DA INVIARE A MEZZO EMAIL ALL'INDIRIZZO odv@fida.it

[Luogo e data]

Segnalazione

Descrizione evento che dà origine alla Segnalazione:

Indicazione del/i soggetto/i responsabili dell'evento che ha dato origine alla Segnalazione:

Area di operatività del soggetto segnalante:

Descrizione delle circostanze in occasione delle quali il segnalante ha avuto conoscenza dei fatti poste a fondamento della Segnalazione:

NOTA: alla Segnalazione dovrà, allorquando disponibile, essere allegata tutta la documentazione di supporto necessaria a consentire un'adeguata attività di verifica da parte dell'O.d.V. e/o dei vertici aziendali.

FIRMA

[non obbligatoria]