



NAMIRA SGR.p.A.

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING
D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24**

per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

(approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30 Novembre 2023)

Sommario

Premessa.....	2
1. Destinatari.....	2
2. Scopo della procedura	2
3. Oggetto della segnalazione	3
4. Contenuto delle segnalazioni.....	3
5. Modalità e destinatari della segnalazione.....	3
6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione	3
7. Conservazione della documentazione.....	4
8. Tutela del Whistleblower	4
9. Responsabilità del Whistleblower.....	5

Premessa

La presente procedura di Namira SGRpA Spa (di seguito la “Società” o “Namira”) disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. “Whistleblowing” (in inglese soffiata nel fischietto) nell'ambito della prevenzione delle attività illecite.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, azionisti, fornitori, soci, il pubblico o la stessa reputazione dell'ente e la segnala agli organi legittimati a intervenire. Questo strumento di tutela, già presente in altri Paesi quali Stati Uniti e Inghilterra, è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 1 co. 51 della Legge Anticorruzione 190/2012 e da ultimo con D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che attua la direttiva europea 2019/1937 riguardante 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.

La ratio della previsione normativa sta nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

1. Destinatari

Destinatari della procedura sono:

- i soci e i componenti degli organi sociali
- i dipendenti di NAMIRA
- i consulenti, i collaboratori, i fornitori e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con NAMIRA.

2. Scopo della procedura

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al whistleblower le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

3. Oggetto della segnalazione

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico o dell'azienda. La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- a) penalmente rilevanti;
- b) poste in essere in violazione dei codici di comportamento (ad es. Codice Etico) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
- c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a NAMIRA o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

4. Contenuto delle segnalazioni

Il whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5. Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile della Segnalazione individuato nell'Organismo di Vigilanza della Società (soggetto di comprovata professionalità e riservatezza) che gestisce le segnalazioni ricevute in conformità alla presente procedura mantenendo il dovere di assoluta confidenzialità nei confronti del segnalante con le seguenti modalità:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica (odv@namirasgr.it) al Responsabile della Segnalazione che ne garantirà la riservatezza;
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale", indirizzata al Responsabile della Segnalazione;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione.

6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della Segnalazione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile della Segnalazione, a seconda dei casi, può avvalersi del supporto e della collaborazione dei responsabili aziendali competenti e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (ad es. Guardia di Finanza, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata il Responsabile della Segnalazione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Delegato e al Responsabile Risorse Umane, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

7. Conservazione della documentazione

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, la conservazione e l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto viene effettuata per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.

8. Tutela del Whistleblower

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del Whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto l'identità del segnalante 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.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del Whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del Whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Segnalazione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

a) al Responsabile Risorse Umane.

Il Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

b) all'Ispettorato della funzione pubblica.

9. Responsabilità del Whistleblower

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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 denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.