



Sistema di Whistleblowing

INDICE

PREMESSA	3
1 DESTINATARI	4
2 SCOPO DELLA PROCEDURA.....	5
3 SISTEMI DI SEGNALAZIONE	6
4 SEGNALAZIONE.....	7
5 SEGNALAZIONE ESTERNA	10
6 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI, OBBLIGO DI RISERVATEZZA E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	11
7 MISURE DI PROTEZIONE: DIVIETO DI RITORSIONE E DISCRIMINAZIONE	12

PREMESSA

La presente Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale Cassa PREVINT (di seguito anche solo “PREVINT” o “Cassa”) e/o Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico di Cassa PREVINT, del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di regole e procedure vigenti in Cassa PREVINT.

La Procedura è anche finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. disciplina Whistleblowing)”.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

1 DESTINATARI

Destinatari della Procedura sono i vertici aziendali, i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di Cassa PREVINT, i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, gli associati di Cassa PREVINT, nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso Cassa PREVINT che sono in possesso di informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura.

2 SCOPO DELLA PROCEDURA

La Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, il contenuto, le modalità di effettuazione e successiva gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, inviate per segnalare eventuali violazioni di leggi e regolamenti, comportamenti non in linea con il Codice Etico di Cassa PREVINT, con il Modello Organizzativo 231, nonché con il sistema di regole e procedure vigenti in Cassa PREVINT, da parte dei Destinatari (così come definiti nel capitolo precedente).

Cassa PREVINT garantisce la corretta e costante applicazione della Procedura, nonché la massima diffusione interna ed esterna, al fine del raggiungimento dello scopo per il quale è stata predisposta.

3 SISTEMI DI SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni possono essere poste all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza mediante l'utilizzo alternativo di due canali:

- Piattaforma online: al fine di consentire una efficace modalità di segnalazione interna, Cassa PREVINT si è dotata di un portale informatico, accessibile dalla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito internet della Cassa. L'invio delle segnalazioni attraverso la piattaforma può avvenire a seguito di registrazione. Il canale è idoneo ad assicurare la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge, e consente una comunicazione riservata tra segnalante e Organismo di Vigilanza.

L'accessibilità avviene attraverso il sito internet di Cassa PREVINT, nella sezione "Whistleblowing".

Il link per il collegamento diretto alla pagina internet di segnalazione è il seguente:

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/CASSA-PREVINT>

- Tramite posta ordinaria, utilizzando i seguenti recapiti:

Intestatario: Cassa PREVINT;

Indirizzo: Viale Manzoni, 24B – 00185, Roma;

Indicazione esplicita: "RISERVATO Organismo di Vigilanza".

4 SEGNALAZIONE

I Destinatari della presente Procedura che vengono a conoscenza di informazioni su violazioni sono tenuti ad effettuare una Segnalazione attraverso i canali di segnalazione interni in precedenza descritti (capitolo 3 “Sistemi di segnalazione”). La segnalazione può essere effettuata in qualsiasi momento e può riferirsi a fatti già accaduti o in corso.

Le segnalazioni dovranno essere sempre adeguatamente circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche sui fatti evidenziati, anche a prescindere dall'individuazione del soggetto responsabile. La segnalazione è circostanziata quando la narrazione da parte dell'autore, di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserito illecito è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa (ad esempio tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, cause e finalità dell'illecito, aree e persone interessate o coinvolte). Se disponibili, è gradito l'inserimento di documenti/evidenze utili a supportare quanto dichiarato.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate.

L'abuso o l'utilizzo in mala fede dello strumento, ad esempio per segnalare eventi di cui è già nota l'infondatezza al segnalante, questioni meramente personali ovvero segnalazioni con evidente contenuto diffamatorio o calunnioso, comporta l'applicazione di sanzioni.

In presenza di dubbi sull'interpretazione di eventi, comportamenti o situazioni è possibile contattare l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza riceve in via esclusiva, attraverso i due canali, le segnalazioni circa presunte violazioni e comportamenti non in linea con il Codice Etico ed il Modello Organizzativo 231.

L'Organismo di Vigilanza valuta attentamente le segnalazioni pervenute e successivamente procede a:

- mettere in lavorazione la segnalazione promuovendo degli approfondimenti istruttori;
- archiviare la segnalazione (rigetto); circostanza riscontrabile in caso di segnalazioni (i) generiche o non adeguatamente circostanziate, (ii) palesemente infondate, (iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti, (iv) "circostanziate verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l'avvio della successiva fase di istruttoria, (v) "circostanziate non verificabili", per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza fornisce al segnalante, entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa ed entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento (o entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni in caso di mancato avviso di ricevimento) fornisce un riscontro con informazioni sul seguito dato o che si intende dare alla Segnalazione.

Qualora lo ritenga opportuno e la modalità di segnalazione lo consenta, l'Organismo di Vigilanza può interpellare sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione e/o dei soggetti coinvolti nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione, nonché richiedere la produzione di relazioni informative e/o documenti.

Se dalle verifiche effettuate l'Organismo di Vigilanza rileva una violazione delle norme di

condotta, del Modello Organizzativo 231 o del Codice etico, segnala l'illecito disciplinare alla Cassa per le opportune decisioni in base a quanto definito nel Modello Organizzativo, azione indipendente dall'eventuale instaurarsi di un procedimento dinnanzi all'Autorità Giudiziaria.

Qualora dalle verifiche effettuate emerga che vi sia stata la violazione di norme di legge, l'Organismo di Vigilanza informa la Cassa affinché promuova le conseguenti iniziative, inclusa la denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

L'Organismo di Vigilanza documenta ed archivia le segnalazioni, le decisioni prese e la documentazione a supporto delle verifiche effettuate nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali (art. 12 del d.lgs. n. 24/2023, Regolamento UE 2016/679, d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e d.lgs. 18 maggio 2018 n. 51).

Con periodicità semestrale viene svolto un controllo di completezza, a cura dell'Organismo di Vigilanza, al fine di accertare che tutte le Segnalazioni pervenute siano state trattate e fatte oggetto di reportistica secondo quanto previsto dalla presente Procedura.

Almeno annualmente l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione sulle iniziative intraprese a seguito di eventuali Segnalazioni.

5 SEGNALAZIONE ESTERNA

Al ricorrere di una delle condizioni di seguito riportate:

- non è attivo il canale di comunicazione interna o, anche se attivato, non lo si ritiene conforme a quanto previsto dalla normativa vigente;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione tramite canale interno ma non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

è possibile effettuare una segnalazione esterna attraverso il canale implementato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), all'indirizzo web <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

L'ANAC garantisce la massima riservatezza dell'identità del whistleblower, della persona coinvolta e di quella altrimenti menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

6 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI, OBBLIGO DI RISERVATEZZA E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Il trattamento dei dati personali è effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La Cassa assicura - fatti salvi gli obblighi di legge - la riservatezza delle fonti e delle informazioni delle quali viene in possesso.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

La segnalazione interna e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

7 MISURE DI PROTEZIONE: DIVIETO DI RITORSIONE E DISCRIMINAZIONE

Chi effettua segnalazioni secondo quanto previsto dal Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 non può subire alcuna ritorsione.

PREVINT non effettua azioni ritorsive né discrimina in alcun modo in ambito lavorativo il personale che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o situazioni relative al mancato rispetto del Modello Organizzativo, del Codice Etico o comunque delle normative di legge.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili alle segnalazioni, costituiscono ritorsioni:

- 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, 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.

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, le tutele di cui al presente regolamento non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

I soggetti segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.