

FINANZA.TECH

FINANZA.TECH S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT

Sede legale: Via Santa Maria Fulcorina n. 19, 20123 - Milano
Codice fiscale / P. IVA: 07862450967 – REA: MI-1986664
P.IVA Gruppo: 12025860961

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

(Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ex art. 11 L. 29/09/2000, n. 300)

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

La presente procedura ha lo scopo di individuare i principi generali per regolamentare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, al fine di incentivarne l'utilizzo all'interno di FINANZA.TECH S.P.A. SB. La segnalazione (cd. *whistleblowing*) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante (*whistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società di appartenenza e, di riflesso, per gli interessi di cui la stessa è portatrice.

Ai fini della presente procedura rileva qualsiasi notizia riguardante condotte non conformi a quanto stabilito dal Modello organizzativo 231, dal Codice Etico, dalle procedure interne adottate dalla Società e dalla disciplina esterna comunque applicabile. Dalla segnalazione non deriva alcuna conseguenza negativa in capo a chi l'abbia in buona fede effettuata.

È garantita la riservatezza dell'identità del segnalante.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La legge 179/2017, 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*", introduce una nuova disciplina in materia di *whistleblowing*.

In particolare, l'approvazione del decreto legislativo 10 marzo 2023 n.24 recepisce la direttiva europea di riferimento e interviene sulla normativa sul *whistleblowing* (segnalazioni) innovandola fortemente.

La nuova disciplina è in vigore a partire dal 30 marzo 2023 per tutti gli enti pubblici e per le società pubbliche o private con un modello organizzativo 231.

Per le società di diritto privato senza modello organizzativo la norma distingue:

- Per le società con minimo 250 dipendenti gli obblighi scattano dal 15 luglio,
- Per le società con minimo 50 dipendenti dal 17 dicembre.

La nuova disciplina impone un ripensamento totale della compliance *whistleblowing*.

È necessario un piano di azione che tenga insieme aspetti diversi:

- predisposizione di canali di segnalazione adeguati e tecnologicamente affidabili;
- formazione interna dei dipendenti ed esterna degli altri stakeholder;
- formazione specifica di chi riceve le segnalazioni;
- approvazione di procedure efficaci.

Il Decreto all'art.23 sostituisce integralmente il comma 2-bis dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prevedendo che i modelli che sono definiti al comma 1, lettera a), prevedano:

- canali di segnalazione interna;
- il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, che è adottato ai sensi del comma 2, lettera e), di cui al decreto attuativo della direttiva (UE) 1937/2019.

3. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Destinatari della presente procedura sono:

- i componenti degli organi sociali della Società;
- i dipendenti della Società;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società.

4. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione, anche effettuata in forma anonima, riguarda la commissione di un reato rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001 oppure una violazione del Modello organizzativo e del Codice Etico. Costituiscono oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, oltre le violazioni delle policies aziendali.
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione deve avere un contenuto preciso, circostanziato e sufficientemente motivato, e deve basarsi su elementi precisi e concordanti.

La segnalazione non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro. Nella descrizione dettagliata del comportamento che origina la segnalazione non devono essere fornite, inoltre, informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della medesima.

5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, la segnalazione deve essere

trasmessa all'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 in carica e/o Gestore delle Segnalazioni quale soggetto espressamente autorizzato a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi dell'art. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy. Qualora la segnalazione riguardi uno dei componenti dell'OdV, la stessa dovrà essere trasmessa all'organo amministrativo.

Organismo di Vigilanza: Prof Giuseppe Fotino
Gestore delle Segnalazioni: Dott.ssa Anna Francesca De Simone

6. CANALI DI COMUNICAZIONE/INVIO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza e /o al Gestore delle segnalazioni Whistleblowing per iscritto attraverso i canali dedicati a tal fine predisposto, compilando il modulo di segnalazione in calce alla presente procedura.

La Società ha attivato i seguenti canali di comunicazione al fine di permettere l'inoltro delle segnalazioni con garanzia di riservatezza dell'identità del segnalante:

- tramite piattaforma informatica accessibile dal sito Finanza.tech (url : <https://whistleblowing.finanza.tech/#/>);
- servizio postale/posta interna. In tal caso, al fine di garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione sia inserita in busta chiusa recante la dicitura "riservata/personale" e indirizzata al Prof. Giuseppe Fotino o al Gestore delle segnalazioni

Organismo di Vigilanza 231/2001

e/o Gestore delle segnalazioni

Whistleblowing

c/o FINANZA.TECH S.P.A. SB

Via Irno n. 2, 84135 – Salerno

- Incontro diretto richiesto tramite le forme scritte di cui sopra.

7. MODALITA' DI GESTIONE E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLE SEGNALAZIONI

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono:

- ricezione e istruttoria;
- approfondimento tecnico;
- decisione.

Ricezione e istruttoria

L'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni secondo le modalità sopra riportate e, dopo averne formalizzato la ricezione, provvede a predisporre l'attività istruttoria.

All'Organismo di Vigilanza è vietato trasmettere, ai vertici della Società, la notizia dell'apertura della procedura *whistleblowing*.

All'esito dell'attività istruttoria, ove ritenga palesemente infondata la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza ne dispone l'archiviazione motivata, dandone notizia al segnalante. Ove, al contrario, la segnalazione risulti fondata e rilevante, l'Organismo di Vigilanza ne dispone uno specifico approfondimento.

Approfondimento tecnico

Per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione, a seconda della loro natura, l'Organismo di Vigilanza si avvale delle strutture interne della Società, ovvero di esperti esterni.

L'Organismo di Vigilanza può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione (se la stessa non è stata effettuata in forma anonima), il segnalato e gli altri soggetti eventualmente menzionati nella medesima, nonché chiunque altro possa riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

Decisione

All'esito dell'approfondimento, in relazione alla natura della violazione, l'Organismo di vigilanza provvederà:

1. a presentare, ove ne ricorrano i presupposti, denuncia all'autorità giudiziaria competente;
2. a trasmettere una segnalazione ai seguenti organi di vigilanza specifici (se presenti): responsabile audit, direttore amministrativo, responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione;
3. a comunicare l'esito della verifica all'organo amministrativo al fine di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare ex art. 7 della l. 300/1970.

In tutti i casi dovrà essere garantita la riservatezza del segnalante.

8. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE/CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza predispone e aggiorna tutte le informazioni relative alle stesse, disponendone l'archiviazione.

L'archivio per la conservazione dei documenti – informatici e/o cartacei – inerenti alla segnalazione è custodito esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

9. FORME DI TUTELA E RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La procedura prevede le seguenti tutele per i diversi soggetti coinvolti nella segnalazione, a partire dal segnalante.

Le tutele per il segnalante

In primo luogo, viene garantita la riservatezza del segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa. Ciò avviene garantendo l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità stessa del segnalante da parte del segnalato e di terzi che non siano stati identificati dalla Società quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva verifica in merito ai fatti segnalati.

Il segnalante, in ogni caso, è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali (licenziamento, demansionamento, trasferimento ingiustificato, mobbing, molestie sul luogo di lavoro, ecc.) conseguenti alla segnalazione, purché tali condotte abbiano

luogo esclusivamente nell'ambito del rapporto di lavoro.

È inoltre prevista, come anche nella disciplina precedente, l'inversione dell'onere della prova: la ritorsione si presume ed è onere di chi ha compiuto l'atto o il comportamento dimostrare che era dovuto a ragioni estranee alla segnalazione.

Le descritte misure di tutela valgono esclusivamente per coloro che segnalano in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base alle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione a causa della segnalazione effettuata deve darne notizia all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'autorità giudiziaria e ai sindacati, dandone notizia ai vertici aziendali.

La protezione dei whistleblowers consiste nella nullità degli atti ritorsivi e discriminatori che i dipendenti potrebbero subire a causa della segnalazione, anche quelli indiretti (all'art. 17 vengono elencate in modo non esaustivo le fattispecie discriminatorie (Allegato 1)).

Le tutele per il segnalato

Sono previsti i seguenti strumenti di tutela del soggetto segnalato nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, al fine di evitare che la presente procedura venga utilizzata abusivamente da segnalanti in malafede o che riportino falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato, ovvero che abbiano partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la segnalazione cerchino di esonerarsi da eventuali future azioni disciplinari da parte della Società.

Per tali motivi le segnalazioni:

- non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false;
- non devono essere utilizzate come strumento per risolvere mere questioni personali;
- non garantiscono alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Non è possibile sanzionare disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, in assenza di riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Se la segnalazione conduce ad una denuncia presso l'autorità giudiziaria, il segnalato dovrà essere avvisato.

Le sanzioni per i dipendenti, i dirigenti e i terzi

Nei seguenti casi di:

- accertamento della responsabilità del segnalato;
- comportamenti abusivi del segnalante;
- comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori – dirigenti e subordinati – nei confronti del segnalante;
- omessa verifica di quanto riportato dal segnalante da parte dell'organismo preposto a ricevere la segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni;

la Società, a seconda della gravità della condotta, applica le sanzioni sulla base dello Statuto dei Lavoratori (l. 300/1970) e del CCNL, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

Resta fermo il diritto di FINANZA.TECH S.P.A. SB di adire le autorità competenti – civili e penali – nel caso in cui rilevi che il fatto illecito segnalato presenti le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.

Per quanto concerne il mancato rispetto della presente procedura da parte di tutti i soggetti che operano all'interno, o per conto della Società, come ad esempio collaboratori, consulenti, partner e fornitori, nei contratti e nelle lettere di incarico devono essere inserite specifiche clausole con cui vengono regolati i relativi rapporti.

In particolare, dette clausole devono prevedere il rispetto della procedura e indicare le seguenti sanzioni applicabili in caso di violazione:

- la diffida al puntuale rispetto della procedura;
- l'applicazione di una penale, anche in caso di mancato rispetto della diffida, prevista in misura percentuale rispetto al compenso pattuito;
- la risoluzione immediata del contratto.

Allegati della procedura

- modulo di segnalazione;
- informativa ai sensi dell'art. 13 GDPR (Regolamento Europeo 679/2016).

Allegato1

ATTI RITORSIVI PREVISTI (ESEMPLICATIVAMENTE) DALLA NORMA (ART. 17 COMMA 4)

L'art. 17 al comma 4 indica alcune fattispecie che costituiscono ritorsione:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. 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;
- l. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m. 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;
- n. 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;
- o. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

DATI IDENTIFICATIVI DEL SEGNALANTE	
COGNOME E NOME	
DENOMINAZIONE SOCIETÀ	
OCCUPAZIONE/FUNZIONE	
TELEFONO	
E-MAIL	

SEGNALAZIONE CONDOTTA	
<p>IL FATTO È RIFERITO A: <i>(barrare una o più caselle)</i></p>	<input type="checkbox"/> Reclutamento del personale <input type="checkbox"/> Contratti <input type="checkbox"/> Concessione di vantaggi economici comunque denominati <input type="checkbox"/> Concessione di altri tipi di vantaggi <input type="checkbox"/> Nomine, promozioni e deleghe <input type="checkbox"/> Autorizzazioni <input type="checkbox"/> Ispezioni <input type="checkbox"/> Rapporti con la P.A., Ufficiali Pubblici ecc. <input type="checkbox"/> Pagamento agevolativo richiesto <input type="checkbox"/> Pagamento agevolativo effettuato <input type="checkbox"/> Pagamento estorto <input type="checkbox"/> Altro, specificare _____
DATA DELL'EVENTO	
LUOGO DELL'EVENTO	

FINIANZA.TECH

SOGGETTO/I CHE HA/HANNO COMMESO IL FATTO	
AREA/FUNZIONE AZIENDALE	
EVENTUALI SOGGETTI PRIVATI COINVOLTI	
EVENTUALI IMPRESE COINVOLTE	
EVENTUALI PUBBLICI UFFICIALI O P.A. COINVOLTI	
MODALITÀ CON CUI È VENUTO A CONOSCENZA DEL FATTO	
EVENTUALI ALTRI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUL FATTO <i>(nome, cognome, qualifica, recapiti)</i>	
AMMONTARE DEL PAGAMENTO O ALTRA UTILITÀ/BENEFICIO	
CIRCOSTANZE OGGETTIVE DI VIOLENZA O MINACCIA	

DESCRIZIONE DEL FATTO

IL FATTO È ILLECITO PERCHÉ:

(barrare una o più caselle)

- È penalmente rilevante
- Viola la Politica aziendale, il Codice Etico o altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare
- Arreca un danno patrimoniale alla Fondazione / Ospedale
- Arreca un danno di immagine alla Fondazione / Ospedale
- Viola le norme ambientali e di sicurezza sul lavoro
- Costituisce un caso di mala-gestione delle risorse
- Comporta una discriminazione nei confronti del segnalante
- Altro, specificare _____

N.B. Allegare, oltre al presente modulo, l'eventuale documentazione a corredo.

Con l'invio l'utente acconsente al trattamento dei dati personali indicati nel presente modulo.

Data e luogo

Firma del Segnalante

Informativa ai sensi dell'art. 13 GDPR (Regolamento Europeo 679/2016)

FINANZA.TECH S.P.A. SB (di seguito anche "Società") titolare del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del GDPR, rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti regolamento europeo 679/2016, nonché utilizzati, e in seguito conservati, sia in forma telematica che cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni anonime, il conferimento dei Suoi dati appare facoltativo e un Suo rifiuto in tal senso non comporterà alcuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza (di qui in avanti semplicemente: "OdV") di FINANZA.TECH S.P.A. SB. Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e la Società, mediante il proprio OdV, si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente mala fede.

FINANZA.TECH S.P.A. SB ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'OdV sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal d.lgs. 231/2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi dell'art. 15 del GDPR UE/2016/679 il segnalante potrà esercitare i seguenti diritti:

- ottenere la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e in tal caso, ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni:
 - a) finalità del trattamento;
 - b) categorie di dati personali in questione;
 - c) destinatari o categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati;
 - d) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
 - e) esistenza del diritto di chiedere al titolare del trattamento la rettifica o la cancellazione dei dati personali o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento;
- proporre reclamo a un'autorità di controllo;
- conoscere l'origine qualora i dati siano raccolti altrove;
- conoscere l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione di cui all'articolo 22, paragrafi 1 e 4, GDPR UE/2016/679;
- essere informato qualora i dati personali siano trasferiti a un paese terzo o a un'organizzazione internazionale, dell'esistenza di garanzie adeguate ai sensi dell'articolo 46 relative al trasferimento;
- ottenere una copia dei dati oggetto del trattamento, purché tale diritto non leda i diritti e le libertà altrui.

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente al Titolare del trattamento ai sensi dell'art. 37 del GDPR.