

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo Foragri ha incaricato il Direttore di definire, con l'Organismo di Vigilanza, le procedure di whistleblowing.

Foragri ha individuato nell'ODV il destinatario delle segnalazioni in materia di whistleblowing, assegnando allo stesso uno specifico incarico per il ruolo di responsabile e gestore delle segnalazioni, considerato che l'OdV già possiede i requisiti richiesti dalla disciplina in esame che, come previsto anche dal Decreto, è parte integrante del Modello Organizzativo 231, sulla cui osservanza l'OdV è chiamato a vigilare.

Le segnalazioni oggetto della presente procedura sono ricevute dal Presidente dell'OdV Foragri che ha l'obbligo di darne comunicazione anche agli altri Componenti dell'Organismo, nell'ambito di una riunione collegiale nel corso della quale esaminare la segnalazione.

Di seguito le modalità che sono state individuate da Foragri per la gestione della procedura.

Premessa

Fonte, Normativa e natura dell'istituto

La presente procedura, predisposta in applicazione di quanto previsto dal D Lgs 10/03/2023 n. 24 di recepimento della Direttiva UE 23/10/2019 n. 1937, disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. "Whistleblowing" nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione.

Con l'espressione Whistleblower si fa riferimento al dipendente o altro soggetto che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, fornitori, consulenti, e lo segnala agli organi legittimati a intervenire (Responsabile della funzione e gestore delle segnalazioni).

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.

Descrizione della Procedura

I Destinatari della procedura

I Destinatari della procedura sono:

- Il personale dipendente del Fondo Foragri;
- I liberi professionisti, i collaboratori e i consulenti che collaborino a qualsiasi titolo con il Fondo;
- Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso il Fondo.

Scopo e finalità della procedura

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possano 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.

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'Ente.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni di:

1. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penalmente rilevanti;
2. violazione dei Codici di comportamento, Modello di Gestione organizzazione e controllo di Foragri o altre disposizioni o Regolamenti sanzionabili;
3. comportamenti attivi od omissivi riferibili al contesto lavorativo suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale al Foragri o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso o a favore del Fondo.

Contenuto delle segnalazioni

Il "*whistleblower*" deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo o funzione svolta nell'ambito del Fondo;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime non verranno considerate ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime; esse verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche e approfondimenti solo se relative a fatti di particolare gravità il cui contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato con gli elementi necessari ad una successiva indagine.

Modalità e destinatari della segnalazione

L'Organizzazione mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo, un apposito modello allegato al presente documento, il cui utilizzo rende più agevole e rispondente la segnalazione ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile presso i locali degli uffici del fondo in un apposito contenitore.

Inoltre, i moduli sono disponibili sul sito Internet del Fondo nella sezione "Trasparenza".

La segnalazione va indirizzata al Presidente dell'organismo di Vigilanza del Foragri che è stato indicato quale Responsabile e gestore delle segnalazioni whistleblowing.

L'Organismo di vigilanza, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente infondatezza, di archiviare la segnalazione.

In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati.

La segnalazione cartacea dev'essere inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del segnalante e con la fotocopia di un documento di riconoscimento (salvo il caso di segnalazione anonima);
- la seconda con la segnalazione vera e propria, inserendo poi entrambe le buste in una terza busta ed eventuale documentazione ritenuta utile ai fini della Segnalazione: Posta interna con busta sigillata recante la dicitura "riservata/personale" da inserire nella apposita cassetta presente nei locali del Fondo.

E' possibile anche inviare le due buste tramite Servizio postale indirizzando alla Sede di FORAGRI – VIA GIOVAN BATTISTA MORGAGNI 33 – 00165 ROMA all'attenzione del Responsabile della Funzione Whistleblowing, recante la dicitura "*apertura riservata al destinatario*".

Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione e la gestione della relativa procedura, sono affidate all'Organismo di vigilanza incaricato dal Fondo quale Responsabile della funzione Whistleblowing, 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 possano riferire sui fatti segnalati.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Presidente dell'ODV in relazione alla natura della violazione, provvederà eventualmente a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

Conservazione della documentazione

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, le segnalazioni e tutta la documentazione di riferimento sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre due anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Tutela del Whistleblower

È sancito l'obbligo di riservatezza sull'identità del *whistleblower* ed è sottratto il diritto di accesso alla 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 (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante e di eventuali facilitatori e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, non può essere rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse dai componenti dell'OdV che, a

loro volta, sono autorizzati a trattare tali dati nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Ai segnalanti e ai facilitatori sarà inviata opportuna informativa sul trattamento dei dati personali.

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

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

- Vi sia il consenso espresso del segnalante;
- La contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile per la 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, per tanto, 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.

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 ed 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 circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della funzione Whistleblowing (presidente dell'ODV) che, valutata la sussistenza degli elementi utili, segnala l'ipotesi di discriminazione al Responsabile della struttura.

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

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, 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 della presente procedura.