

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

Ed. 6 14 DICEMBRE 2021

Allegato 4

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Sommario

1. Introduzione.....	3
2. Aggiornamento	4
3. Destinatari	4
4. Chi può segnalare.....	4
5. Scopo e campo di applicazione	4
6. Descrizione processo e responsabilità.....	5

1. Introduzione

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la legge 30 novembre 2017, n. 179, 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” (di seguito, “Legge”).

La Legge ha previsto l’integrazione dell’art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (in prosieguo, “Decreto 231”), al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative.

In particolare la previsione normativa, che si applica agli enti che hanno adottato un Modello Organizzativo 231, richiede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del Decreto 231 (di seguito, “Modello”) debbano essere integrati al fine di prevedere inter alia:

- adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di *“presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”*;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Nel contesto del Gruppo Assicurativo IMA Italia Assistance (di seguito Gruppo IMA Italia), tenuto conto anche della normativa di settore applicabile, per “whistleblowing” (di seguito “segnalazione”) si intende qualsiasi segnalazione circostanziata, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, riguardante condotte anche omissive in violazione di quanto previsto del decreto D.Lgs 231/2001, dal codice delle Assicurazioni private D.lgs 209/2005 e dal Regolamento Ivass n. 38/2018.

Alla luce di quanto sopra, dunque, il Gruppo IMA Italia ha inteso assicurare quanto previsto dalla normativa in tema di whistleblowing predisponendo accanto al canale ordinario di segnalazione via posta e e-mail all’Organismo di Vigilanza, anche di un “Portale delle segnalazioni” (in breve “Portale”).

Il Gruppo IMA Italia garantisce, inoltre, nei termini e modi di cui alla presente procedura, la tutela del segnalante in buona fede (per la quale si rinvia a quanto riportato nel paragrafo 5.2), nonché quella del segnalato in relazione alle segnalazioni che, all’esito delle analisi, si rivelino infondate ed effettuate, al solo scopo di nuocere al segnalato stesso o per grave imprudenza, negligenza o imperizia del segnalante (dolo o colpa grave).

2. Aggiornamento

L'Organo Amministrativo è responsabile della predisposizione e formalizzazione del documento e del suo aggiornamento.

Le modifiche successive apportate al presente documento vengono recepite nel documento e hanno decorrenza dalla data di approvazione.

3. Destinatari

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali del Gruppo IMA e delle società controllate;
- tutti i dipendenti delle società del Gruppo IMA Italia, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, qualunque terzo in possesso di notizie riguardanti le condotte definite nell'introduzione.

4. Chi può segnalare

Le segnalazioni possono essere effettuate da

- i dipendenti delle società del Gruppo
- i collaboratori
- i consulenti
- tutti i soggetti che a qualsiasi titolo svolgono attività all'interno delle Società.
- che, in ragione o in occasione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

5. Scopo e campo di applicazione

La Procedura ha come scopo la disciplina del processo di ricezione, analisi e trattamento (ivi compresa l'archiviazione e la cancellazione delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

La segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci.

Al tempo stesso, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi: è sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l'essersi verificato di un fatto illecito.

Le segnalazioni ricevute possono, in particolare, riguardare:

- segnalazioni circostanziate di sospette condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- segnalazioni in merito a violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente e/o del Codice Etico e di Comportamento adottato dalle società del Gruppo IMA Italia;
- segnalazioni in merito ad atti o fatti che possano costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta, di cui al Codice delle Assicurazioni Private D.Lgs 209/2005;
- segnalazioni in merito ad atti o fatti rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 13 del Regolamento Ivass n.38/2018 (situazioni di particolare gravità relative alla *governance* societaria);

- segnalazioni negli altri casi previsti dalla legge.

Le segnalazioni non rientranti nelle suddette tipologie, inserite nel Portale, potranno essere inoltrate alle competenti Funzioni aziendali.

Il Gruppo IMA Italia, come previsto dalla normativa, garantisce nei casi sopra descritti l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante (anche con modalità informatiche, qualora utilizzato il portale) e garantisce altresì la riservatezza del contenuto della segnalazione; l'identità del segnalante non è mai rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

Il Gruppo IMA Italia si impegna inoltre a garantire la tutela del soggetto segnalante dall'applicazione, per motivi collegati alla segnalazione, di misure discriminatorie o ritorsive (sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro).

Resta ferma la responsabilità del segnalante a titolo di calunnia o diffamazione ovvero nel caso di dichiarazioni false.

6. Descrizione processo e responsabilità

6.1. Invio delle segnalazioni

I soggetti descritti al paragrafo 3 che vengano a conoscenza di un comportamento tra quelli di cui al paragrafo 4, possono effettuare una segnalazione tramite i seguenti canali:

Segnalazione via posta all'Organismo di Vigilanza

La segnalazione potrà essere indirizzata via posta all'Organismo di vigilanza tramite l'invio di una comunicazione scritta indirizzata all'Organismo stesso presso la sede della Società IMA Italia Assistance S.p.A. e di IMA Servizi S.c.ar.l.- Piazza Indro Montanelli 20 – Sesto San Giovanni (20099-Milano)

Segnalazione mediante invio di e-mail all'Organismo di Vigilanza

La segnalazione potrà essere indirizzata tramite via mail all'Organismo di vigilanza mediante invio alla casella: odvimaitalia@imaitalia.it (ove indirizzata all'O.d.V. di IMA Italia) e odvimaservizi@imaitalia.it (ove indirizzata all'O.d.V. di IMA Servizi). Tale canale garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e garantisce altresì la riservatezza del contenuto della segnalazione; l'identità del segnalante non è mai rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

Segnalazione mediante portale

La segnalazione può essere inviata tramite un canale dedicato che consente l'invio di segnalazioni all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza e costituito da una piattaforma informatica raggiungibile tramite il seguente link <https://whistleblowing.imaitalia.it>

Le segnalazioni sono gestite attraverso un sistema tecnologico-informatico, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni eventuale contatto successivo alla segnalazione.

La procedura informatica prevede le seguenti principali fasi:

Il segnalante dovrà, se vorrà, accreditarsi e successivamente dovrà seguire le istruzioni e le fasi proposte. Il software effettua la separazione dei dati identificativi del segnalante da quelli della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi (crittografia) dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima.

Il sistema invierà al segnalante un codice identificativo della segnalazione che potrà essere utilizzato successivamente per accedere e monitorare lo stato della segnalazione.

Il Gruppo IMA Italia Assistance, come previsto dalla normativa, garantisce nei casi sopra descritti con modalità informatiche l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante e garantisce altresì la riservatezza del contenuto della segnalazione; l'identità del segnalante non è mai rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente. In quest'ultimo caso la richiesta di accesso ai dati del segnalante viene formulata al Custode dell'Identità (Titolare della Funzione Compliance) che, pur senza accedere ai dati stessi, vaglierà la correttezza della richiesta dando il consenso all'accesso.

Segnalazioni pervenute con altri canali

Il dipendente che riceve una segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi) ha l'obbligo di trasmetterla all'Organismo di Vigilanza con immediatezza, con le modalità sopra esposte, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, senza trattenerne copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta, infatti, costituisce una violazione della presente Procedura che potrà comportare l'applicazione delle conseguenti sanzioni disciplinari.

6.2. Tutela del segnalante

Il dipendente che segnala condotte illecite è esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di fatti pregiudizievoli che incidono sulle sue condizioni di lavoro. Nei confronti del segnalante, quindi, 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 sua segnalazione.

Il sistema di gestione delle segnalazioni garantisce, in ogni fase, la riservatezza del contenuto della segnalazione (incluse le informazioni su eventuali segnalati) e dell'identità del segnalante, anche tramite l'uso di comunicazioni crittografate, ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti infondata ed effettuata, con dolo o colpa grave, al solo scopo di nuocere al segnalato e/o a terzi in genere;
- l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, etc.);

-
- nella segnalazione vengano rivelati fatti tali che, seppur estranei alla sfera aziendale, rendano dovuta la segnalazione all’Autorità Giudiziaria (ad es. reati di terrorismo, spionaggio, attentati, etc.).

La violazione dell’obbligo di riservatezza (fatte salve le eccezioni di cui sopra) è fonte di responsabilità disciplinare.

E' vietato il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano una segnalazione ai sensi della predetta Procedura, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. Sono nulli i suddetti atti nelle ipotesi in cui le segnalazioni siano effettuate da dipendenti e riguardino condotte illecite rilevanti ai sensi della presente Procedura ed il loro compimento potrà essere denunciato all’Ispettorato Nazionale del Lavoro. Qualora un dipendente ritenga di aver subito uno dei predetti comportamenti a causa dell’inoltro di una segnalazione potrà comunicarlo, senza indugio all’Organismo di Vigilanza per il tramite del Portale. Sarà cura del suddetto organo coordinare con il Servizio Risorse Umane l’analisi congiunta del caso per l’eventuale avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell’autore del comportamento discriminatorio o ritorsivo.

Per le conseguenze connesse all’eventuale adozione di atti ritorsivi e/o discriminatori, diretti o indiretti, compiuti nei confronti del segnalante-dipendente per motivi collegati, anche indirettamente, alla segnalazione e per la disciplina delle sanzioni adottabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, si rinvia al Modello Organizzativo 231.

6.3. Registrazione e classificazione

Le segnalazioni pervenute sia attraverso procedura cartolare che attraverso la procedura informatica vengono prese in carico dall’Organismo di Vigilanza ex art. 6 D.Lgs.231/2001.

Con riferimento alle segnalazioni pervenute all’Organismo di Vigilanza tramite la casella postale e-mail o via posta si rimanda integralmente a quanto previsto dall’art. 4.8.1 della Parte generale del Modello ex D.lgs 231/2001 e dall’allegato 6 “Regolamento dell’ODV” dello stesso.

Con riguardo invece alle segnalazioni inserite a Portale quest’ultimo costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle segnalazioni e della loro gestione (tracciata tramite workflow) ed assicura, altresì, l’archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi. Per ciascuna segnalazione inserita, il Portale assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun segnalante di verificarne lo stato di lavorazione, in modo del tutto anonimo. Nel caso in cui una segnalazione non risulti adeguatamente circostanziata, l’Organismo di Vigilanza potrà richiedere al segnalante ulteriori elementi di dettaglio, secondo le modalità sotto indicate:

- nel caso in cui il segnalante abbia fornito un contatto (email, telefono, ecc.), attraverso tale contatto;

- nel caso di mancata indicazione di un contatto, attraverso uno specifico messaggio inserito nel Portale, che il segnalante potrà visualizzare utilizzando il codice identificativo della segnalazione.

6.4. Analisi Preliminare

Tutte le segnalazioni sono oggetto di un'analisi preliminare svolta dall'ODV, per la valutazione di fondatezza dei fatti segnalati.

Nello svolgimento di tale attività e, in particolare, per l'analisi di specifici aspetti trattati nelle segnalazioni, l'ODV potrà avvalersi del supporto delle Funzioni di volta in volta competenti.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti segnalati, la segnalazione verrà archiviata dall'ODV con le relative motivazioni.

6.5. Approfondimenti specifici

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche preliminari emergano elementi di fondatezza della segnalazione, l'ODV potrà provvedere a:

- a) avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti/Funzioni fondamentali della Società anche tramite attività di audit, nonché coinvolgendo le Funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso della stessa, sia accertata l'infondatezza della segnalazione;
- d) concordare, con l'Alta Direzione e il Responsabile della Funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale piano necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- f) concordare con l'Alta Direzione, il Servizio Legale (e/o con altre Funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi del Gruppo IMA (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori, ecc.);
- g) intervistare il segnalato, qualora l'ODV lo ritenesse opportuno in relazione agli esiti delle verifiche preliminari, sempre tenuto conto di quanto previsto in ordine alla garanzia di anonimato del segnalante;
- h) intraprendere ogni altra azione ritenuta utile o necessaria per l'esame della segnalazione.

6.6. Comunicazione dei risultati

In ragione dello specifico contenuto e/o della particolare rilevanza della Segnalazione, l'ODV comunica gli esiti delle verifiche effettuate all'Alta Direzione ed ai Responsabili delle Funzioni aziendali eventualmente interessate dai contenuti della segnalazione medesima.

Qualora la segnalazione sia stata effettuata tramite portale, lo stato di avanzamento di gestione della segnalazione viene tracciato sul Portale ed è visibile dal segnalante.

6.7. Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Presidente dell'ODV cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura – anche avvalendosi del Portale e delle sue funzionalità in caso di segnalazione tramite Portale- l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di dieci anni, decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione. Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.