POLICY DI WHISTLEBLOWING

Vers.	Data	Modifiche apportate
1	16 marzo 2022	Entrata in vigore della Policy di Whistleblowing

Verona, 16 marzo 2022

Il Direttore Generale
- dott. Giovanni Mantovani -

Sommario

1. IL QUADRO NORMATIVO 3

2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E SEGNALATI 3

3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DELLA POLICY 4

4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 5

4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 5

4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 5

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE 6

6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE 6

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER ED EVENTUALE RESPONSABILITA' .. 8

8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALATO 9

9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI 9

10. REGIME SANZIONATORIO 9

11. MODELLO DI SEGNALAZIONE 11

1. IL QUADRO NORMATIVO

Veronafiere S.p.A. ritiene che operare in modo corretto ed etico non solo sia un dovere ma rappresenti un'opportunità di sviluppo degli affari: per tale motivo la società ha adottato e mantiene aggiornato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e il Codice Etico.

In questo ambito, in ottemperanza a quanto previsto dalla L. 179/17, che ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/01, Veronafiere S.p.A., quindi, promuove ed incentiva l'effettuazione di segnalazioni di illeciti e di irregolarità (come di seguito definite).

Pertanto, con la presente policy Veronafiere S.p.A. intende dettare le regole per la gestione ed il trattamento di tali segnalazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l'analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche, con le relative misure poste a tutela dei segnalanti.

In ogni caso, fatte salve le situazioni di frode, sono escluse dalla presente procedura le generiche anomalie operative che dovessero essere individuate dalle strutture aziendali nell'ambito dei controlli interni previsti e segnalate ai diversi responsabili di funzione.

La policy whisteblowing è stata redatta ispirandosi, oltre che al dettato normativo, ai seguenti documenti:

a) "Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing" emanate da Transparency International Italia nel mese di ottobre 2016;

b) "A best practice guide for whistleblowing legislation" emanata da Transaperency International nel 2018;

c) "La disciplina in materia di whistleblowing – Nota illustrativa" emanata da Confindustria nel mese di gennaio 2018;

d) "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" di Confindustria aggiornate a giugno 2021.

2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E SEGNALATI

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di irregolarità nella singola gestione societaria e inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società.

La procedura non ha per oggetto l'inoltro di lamentele, doglianze personali, osservazioni o segnalazioni relative ai rapporti li lavoro o gerarchici o che esulino dall'ambito delle violazioni del Modello Organizzativo in materia di D.Lgs 231/2001.

La presente procedura è rivolta:

a) a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;

b) a tutti i dipendenti, a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con Veronafiere S.p.A. – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi;

c) e – più in generale – a chiunque intrattenga con Veronafiere S.p.A. rapporti d'affari (ad es. clienti, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali ecc.).

Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, tra cui dipendenti, membri di organi sociali (ad es. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner di Veronafiere S.p.A. e altri soggetti terzi.

Soggetti segnalati

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner e altri soggetti terzi in relazioni d'affari con le società di Veronafiere S.p.A..

3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DELLA POLICY

Con la presente Procedura si intende tutelare il dipendente che segnala illeciti e, in particolare:
- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo dell'Odv quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

La presente policy intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è

tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'Odv possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.
A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciute;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati (vds modello al successivo paragrafo 11).

4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può riguardare illeciti, irregolarità, azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice etico, Modello 231/01) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a Veronafiere S.p.A. o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Con il termine "illeciti" si intende la commissione - o possibile commissione - di un reato per cui è applicabile la responsabilità degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Con il termine "irregolarità" si intendono le violazioni delle regole previste dal Codice Etico di Veronafiere S.p.A., nonché le violazioni del Modello organizzativo e delle relative procedure adottate dalla società.

Non saranno ritenute rilevanti le segnalazioni generiche, le mere "voci" o i "sentito dire" né le lamentele e le rivendicazioni personali.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù del ruolo rivestito;

- notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Quanto ai fatti denunciati, è opportuno che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata, e pur non potendosi richiedere ai fini di un accertamento veri e propri elementi di prova, è altresì opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione è indirizzata all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Odv) di Veronafiere S.p.A..

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

a) in modalità telematica scrivendo a odv@veronafiere.eu, quale casella di posta elettronica accessibile solo ai membri dell'OdV. In alternativa potrà essere utilizzato l'apposito applicativo dalla pagina Intranet aziendale;

b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" indirizzata all'OdV presso la sede legale della società (ODV di Veronafiere S.p.A. Viale del Lavoro 8, 37135 Verona -VR);

c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei componenti dell'Odv.

6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Ricevuta la segnalazione attraverso i canali informativi previsti dalla presente procedura, l'Odv:

- acquisisce la segnalazione e ne effettua una iniziale valutazione sommaria;

- effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nelle segnalazioni, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, l'Odv:

- potrà decidere di non esercitare i suoi poteri di istruttoria (archiviando la segnalazione) qualora ritenga che la natura e il contenuto della segnalazione sia irrilevante ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio per Veronafiere S.p.A. e i suoi stakeholder, informando dell'esito il soggetto segnalante;
- potrà decidere di esercitare i suoi poteri di istruttoria secondo il livello di urgenza derivante dalla valutazione dei rischi che possono emergere dalla natura della segnalazione e informare dell'esito il soggetto segnalante.

L'esercizio dei poteri istruttori può prevedere lo svolgimento di approfondimenti con il coinvolgimento di specialisti e competenze non disponibili all'interno dei membri dell'Odv, nonché il coinvolgimento di soggetti interni al Veronafiere S.p.A. competenti in materia. Comunque, nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. In una tale ipotesi, su chi sia stato coinvolto a supporto dell'Odv gravano i medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del segnalante.

Esercitati i suoi poteri istruttori, l'Odv stilerà una relazione secondo le seguenti casistiche:

- se la segnalazione è ritenuta di carattere gestionale: notifica ad altri Organi di Amministrazione e Controllo o ad altre articolazioni interne competenti;
- se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave: comunicazione all'Amministratore unico e al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalante;
- se la segnalazione è ritenuta fondata: comunicazione all'Amministratore unico e al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato;
- se la segnalazione è ritenuta fondata: richiesta di modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o al Codice Etico adottato dalla società al fine di rafforzare i presidi interessati;
- se la segnalazione è ritenuta fondata e rilevante ai sensi del D.Lgs 231/01: coinvolgimento degli organi apicali non coinvolti nei presunti illeciti, con definizione delle azioni legali da adottare.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER ED EVENTUALE RESPONSABILITA'

Veronafiere S.p.A., fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

- garantisce la riservatezza e l'identità del segnalante, se non dove strettamente necessario all' esercizio del potere istruttorio e, ad esempio: (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalante oppure (ii) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere – l'Odv abbia necessità di comunicare le generalità del segnalante ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta infondata ed effettuata con dolo o colpa grave affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari (NB. Il segnalante, anche nel caso di segnalazione infondata, sarà tutelato qualora vi siano elementi per ritenere che la stessa sia stata effettuata nella ragionevole convinzione che i fatti segnalati fossero veri);
- garantisce il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine, infatti, è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in ogni modo, porranno in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

In particolare, 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 all'Odv che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e al Responsabile dell'Area HR, i quali valutano l'opportunità di svolgere eventuali azioni e/o adottare atti o provvedimenti all'uopo necessari;
- all'Ufficio Legale, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della società coinvolta.

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civilistica 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 del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALATO

Veronafiere S.p.A., fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

- garantisce la riservatezza e l'identità del segnalato, se non dove strettamente necessario all' esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure (ii) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere – l'Odv abbia necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari;
- tutela la sua reputazione e/o la sua carriera professionale da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito dall'Odv e, per le parti di competenza, dagli altri Uffici interessati della società.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nei verbali, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, tutta la documentazione cartacea viene conservata presso la segreteria dell'OdV, in un armadio chiuso a chiave, non accessibile a terzi.

L'Odv rende conto nella Relazione annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute, del loro stato di avanzamento e dell'esito degli approfondimenti svolti.

10. REGIME SANZIONATORIO

Veronafiere S.p.A. valuterà e adotterà, qualora sussistenti, adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di:

(i) coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento "illecito" e/o "irregolare" ai sensi del precedente punto 4.2;

(ii) coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta con dolo o colpa grave;

(iii) coloro che violano le misure a tutela del segnalante;

(iv) coloro che pongono in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

11. MODELLO DI SEGNALAZIONE

Modulo "Whistleblowing"

NOME E COGNOME DEL WHISTLEBLOWER	
QUALIFICA O RUOLO DEL WHISTLEBLOWER	
CELLUARE – EMAIL DEL WHISTLEBLOWER	
DATA O PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO L'EVENTO (gg/mm/aaaa)	
DESCRIZIONE DEL FATTO	

AUTORE ASSERITO DEL FATTO (SOGGETTO SEGNALATO)	Indicare generalità
GIUDIZIO DEL WHISTLEBLOWER SULLE AZIONI ILLECITE OD OMISSIONI TENTATE O COMMESSE	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	Indicare chi altro può essere a conoscenza del fatto verificatosi o che possano riferire su quanto accaduto:
EVENUTALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	Fornire documentazione utile:

Data: gg/mm/aa **Firma: _____**