Funzione emittente:	Titolo:	Autore:
Organismo di Vigilanza	Procedura Whistleblowing 231_3	Stanislao Lucheschi
Agorà Network s.c.a.r.l.		

Titolo
Procedura Whistleblowing

Approvazioni	
Autore: Stanislao Lucheschi	Approvazione: Massimo Ebelli

Entrata in vigore: 01/05/2023

Riferimenti e allegati:

1. Whistleblowing

Funzione emittente:	Titolo:	Autore:
Organismo di Vigilanza	Procedura Whistleblowing 231_3	Stanislao Lucheschi
Agorà Network s.c.a.r.l.		

INDICE

1. Scopo e introduzione 3
2. Sistemi di segnalazione 4
3. Segnalazione 5
4. Gestione della segnalazione 6
5. Tutela del segnalante 8
6. Sanzioni disciplinari 9

Funzione emittente:	Titolo:	Autore:
Organismo di Vigilanza	Procedura Whistleblowing 231_3	Stanislao Lucheschi
Agorà Network s.c.a.r.l.		

1. SCOPO E INTRODUZIONE

Agora Network Scarl opera in un quadro di concorrenza leale con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto dei legittimi interessi della proprietà, dei dipendenti, dei clienti e delle collettività e comunità locali in cui è presente. In particolare, Lealtà, Etica, Umiltà, Rispetto, Merito, ma anche Sicurezza e Tutela della Salute dei lavoratori, Ambiente, Qualità e Diritti ed Orientamento al Cliente sono i valori cardine alla base del modus operandi di Iperal, valori questi su cui Iperal fonda e promuove il proprio rapporto di fiducia della proprietà con dipendenti, fornitori e clienti (per approfondimento, vedi il Codice Etico di Agora Network Scarl).

A tal proposito tutti coloro che lavorano o operano per conto o in favore di Agora Network Scarl, o che con essa intrattengono relazioni d'affari, senza distinzioni o eccezioni, sono chiamati ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

Scopo della procedura, quindi, è quello di definire il contenuto e le modalità di effettuazione e successiva gestione delle segnalazioni inviate per segnalare eventuali comportamenti non in linea con il Codice Etico e con il Modello Organizzativo di Agora Network Scarl, nonché con le procedure aziendali adottate dalla Società.

Tale procedura si applica a tutti gli Organi della Società, ai dipendenti, ai collaboratori esterni e ai fornitori.

2. SISTEMI DI SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere veicolata direttamente all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza mediante l'utilizzo alternativo di tre canali, così come indicato nel Modello 231 implementato dalla Società:

- la seguente *e-mail* dedicata: odv@agora.it.

3. SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere effettuata in qualsiasi momento e può riferirsi a fatti accaduti o in corso.

Alcuni esempi, non esaustivi, di possibili segnalazioni comprendono:

- situazioni di conflitto di interesse ritenute non conosciute dall'azienda;
- atti di corruzione di terzi verso dipendenti o da parte di questi ultimi verso terzi;
- frodi;
- intenzionale comunicazione di informazioni false a Pubbliche Amministrazioni.

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, valore, 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 sono quindi 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 del sistema sanzionatorio della Società.

In presenza di dubbi sull'interpretazione di eventi o situazioni che potrebbero rappresentare un atto corruttivo, è possibile contattare l'Organismo di Vigilanza.

4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

L'Organismo di Vigilanza riceve in via esclusiva, attraverso i canali di cui al paragrafo 2., le segnalazioni circa presunte violazioni e comportamenti non in linea con il Modello Organizzativo, il Codice etico o le politiche e procedure aziendali adottate dalla Società. L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni pervenutegli per decidere se:

- mettere in lavorazione la segnalazione promuovendo degli approfondimenti;
- inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti richiedendo un riscontro sulle azioni intraprese;
- procedere all'archiviazione della segnalazione (rigetto), motivando adeguatamente la scelta effettuata in linea con i criteri citati al paragrafo 3 "**Segnalazione**".

Qualora lo ritenga opportuno e la modalità di segnalazione lo consenta, può interpellare sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione. L'utilizzo della posta elettronica (mail odv@agora.it) consente non solo all'Organismo di Vigilanza di dialogare (anche in forma anonima) con il segnalante, ma consente a quest'ultimo di richiedere in qualsiasi momento all'OdV lo stato e l'esito della segnalazione. Se dalle verifiche effettuate l'Organismo di Vigilanza rileva una violazione delle norme di condotta e delle politiche e procedure rilevanti, segnala l'illecito disciplinare alla Società per le opportune decisioni in base a quanto definito nel Modello Organizzativo, azione indipendente dall'eventuale instaurarsi di un procedimento penale nei confronti dei singoli o amministrativo a carico della società ai sensi del D.Lgs 231/01.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza, se la segnalazione lo consente (non anonima), riscontra il segnalante e lo informa circa la stessa nei termini previsti dalla Legge.

Annualmente l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale mediante una relazione scritta sulle attività di controllo e verifica effettuate e sulle eventuali iniziative a seguito di violazioni delle norme di condotta e delle politiche e procedure rilevanti.

In tutti i casi, qualora dalle verifiche effettuate emerga che vi sia stata la violazione di norme di legge, l'Organismo di Vigilanza informa la società 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.

5. TUTELA DEL SEGNALANTE

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui vengano in possesso. La Società non effettua azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento) né discrimina in alcun modo in ambito lavorativo il personale della Società che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o situazioni e relative al mancato rispetto del Codice di Etico e del Modello Organizzativo, oltre alle politiche e procedure aziendali adottate dalla Società o comunque delle normative di legge. Le tutele non potranno essere garantite nel caso in cui il segnalante abbia agito in mala fede (ad esempio formulando accuse false o diffamatorie) o abbia concorso alla realizzazione di una condotta illecita.

6. SANZIONI DISCIPLINARI

La presente procedura costituisce parte integrande del Modello della Società. L'inosservanza dei principi e delle regole ivi contenuti rappresenta pertanto una violazione di detto Modello e comporta l'applicazione del sistema disciplinare ai sensi dello stesso.