16

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (MOG)**
**(D.L.vo 231/2001; art. 30 D.L.vo 81/2008; D.M. 13/2/2014)**

# PARTE SPECIALE

# PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ILLECITI (whistleblowing)

| Revisione | Data | Elaborato da | Approvato da |
|---|---|---|---|
| 0 | 15/11/22 | | |
| | | | |

**INDICE**

1. Scopo procedura
2. Richiamo normativo
3. Soggetti che possono effettuare le segnalazioni
4. Oggetto delle segnalazioni
5. Contenuto delle segnalazioni
6. Modalità di trasmissione delle segnalazioni
7. Processo di gestione delle segnalazioni
8. Tutela Riservatezza del segnalante
9. Protezione del segnalante da eventuali ritorsioni
9. Responsabilità del segnalante
10. Sanzioni disciplinari
11. Trattamento dati personali
12. Diffusione della procedura e formazione

## SCOPO PROCEDURA

La presente policy ha lo scopo di regolamentare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni effettuate dal personale dipendente (inclusi i dirigenti e i membri degli organi sociali) e collaboratori dell'azienda, circa situazioni di condotte anche solo potenzialmente illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001 nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante.
L'obiettivo è quello di fornire al Segnalante chiare indicazioni operative circa contenuti, destinatari e canali di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che, in linea con i riferimenti normativi sotto richiamati, vengono garantite ad integrazione di quanto disposto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 adottato dalla azienda.

## RICHIAMO NORMATIVO

Il c.d. Whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti e/o collaboratori di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici organi di controllo interni o esterni all'organizzazione, una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione stessa o in relazione contrattuale con la stessa. Lo scopo è quello di permettere agli enti di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.
Attraverso opportuni canali e modalità che garantiscono tutela e riservatezza al segnalante, tutti i dipendenti o collaboratori possono dare il proprio contributo per contrastare comportamenti illeciti e diffondere la cultura dell'etica e della legalità.
A livello italiano, il whistleblowing è stato inserito come requisito dei Modelli di organizzazione, gestione, controllo di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01, dalla Legge n. 179/2017.
In particolare, a tutela della fattiva collaborazione dei soggetti denuncianti, la legge prevede che le Società che abbiamo adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo di prevenzione di reati ai sensi del D.lgs. 231/01 debbano prevedere all'interno del modello, pena la sua inefficacia e inidoneità:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e/o ai dipendenti/collaboratori di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- l'attivazione di almeno un canale di segnalazione idoneo a preservare, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'adozione nel sistema disciplinare di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
- Alla luce di quanto precede, le disposizioni contenute nel Modello organizzativo adottato dalla azienda in materia di segnalazioni, si integra con quanto previsto dalla presente policy.

## I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del Dlgs. 231/01 o violazioni del Modello tutti i soggetti interni all'organizzazione, intesi come:

- il personale (inteso come tutti i dipendenti della azienda a prescindere dalla tipologia contrat- tuale prevista e dal livello funzionale ricoperto, ivi compresi i dipendenti a tempo indeterminato e non, i dirigenti, i collaboratori, gli stagisti, ecc.);
- gli amministratori e i membri degli organi sociali.

## OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e sinceri sospetti relativi a possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano minacciare clienti, colleghi, o la reputazione della azienda in generale.
In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che:

- possano integrare reati e siano passibili di sanzioni amministrative o penali, anche nei confronti della Società, ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- siano attuate in violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 o di altre disposizioni o procedure aziendali sanzionabili in via disciplinare;

- siano suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla azienda o ai soci;
- siano suscettibili di arrecare un danno ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

La segnalazione non può riguardare, invece, mere voci o i "sentito dire"; rimostranze/richieste/rivendicazioni/istanze di carattere personale del segnalante. Le segnalazioni devono essere effettuate sempre in buona fede, essere fondate, risultare chiare e, quindi, basate su elementi precisi e concordanti. Devono, quindi, riguardare solo fatti, di cui il segnalante sia giunto a conoscenza diretta in ragione delle funzioni di lavoro svolto.

## CONTENUTO DELL'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della società;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- 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/i in essere i fatti segnalati;
- 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.

Le segnalazioni devono pertanto avvenire in forma non anonima. Le eventuali segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste nella Procedura, devono essere prese inconsiderazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari e che siano tali da far emergere fatti o situazioni in relazione a contesti determinati.

## MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni di cui sopra possono essere inoltrate:

- via posta elettronica al seguente indirizzo dedicato, stabilito dall'OdV;
- tramite posta al seguente indirizzo della sede aziendale con l'indicazione: "*alla cortese attenzione dell' OdV, sua personale riservata*";
- *brevi manu* presso l'apposito spazio aziendale messo a disposizione, in busta chiusa e sigillata e contrassegnata come "RISERVATA", alla cortese attenzione dell'Odv.

## PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le modalità operative di seguito riportate costituiscono un elenco esemplificativo e non esaustivo, di gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni, indipendentemente dal canale utilizzato, vengono ricevute esclusivamente dall'Odv che:

- effettua una prima verifica sulla presenza dei presupposti necessari per la valutazione della segnalazione (ad es.: valuta se la segnalazione ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la azienda e/o i terzi e non sia un mera lamentela di carattere personale; valuta quanto grave è il rischio per la società e/o per terzi; se l'oggetto della segnalazione sia già stato valutato in passato dalla società o addirittura dalle Autorità competenti; se la segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva, ecc.);
- comunica al Segnalante (se possibile) l'avvenuta presa in carico della segnalazione, nel momento in cui ciò avviene.

L'ODV, se la segnalazione ha i requisiti per potere essere processata, effettua una valutazione completa circa la non manifesta infondatezza di questa, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti (indicati dal segnalante) che possano riferire circostanze utili sui fatti segnalati. Di tali incontri va tenuta nota scritta anche in formato digitale, conservata in modo riservato. Laddove la segnalazione non risulti sufficientemente dettagliata, l'ODV può chiedere al segnalante le opportune precisazioni.

Qualora, all'esito delle verifiche la segnalazione risulti:

1) palesemente infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente, l'ODV procederà all'archiviazione, lasciando traccia della scelta effettuata, informando il Consiglio di Amministrazione, in occasione della propria relazione periodica;
2) fondata, ma esclusa dal novero delle condotte illecite di propria competenza (ex D.Lgs. 231/01, Modello e

Codice Etico): in questo caso trasmetterà senza indugio la segnalazione all'amministratore delegato – ovvero ad una funzione aziendale alternativa nel caso di conflitti di interesse – che provvederà in autonomia ad attivare le opportune verifiche, fermo restando la garanzia di riservatezza dell'identità del segnalante;

3) fondata, in tutto o in parte, e pertinente alle proprie competenze, l'ODV, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento alla Società nella funzione - o organo - ritenuta opportuna in relazione all'oggetto della Segnalazione, al fine di valutare eventuali provvedimenti e ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della azienda.

Tutte le valutazioni e decisioni dell'ODV, le (eventuali) raccomandazioni e proposte di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzate per iscritto dall'ODV in una apposita relazione.

L'ODV è altresì responsabile:

1. dell'archiviazione delle segnalazioni contenenti tutte le informazioni e i documenti di supporto, comprensivo delle decisioni finali a completamento delle indagini svolte;
2. del monitoraggio delle azioni correttive proposte e assunte dai vertici della azienda in merito alla specifica segnalazione.

La relazione è conservata con i medesimi requisiti di riservatezza già previsti per le segnalazioni.

## TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi del processo descritto nel paragrafo precedente. Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante.

Ciò significa che nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre direzioni/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, l'Organismo di Vigilanza dovrà inoltrare solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della segnalazione.

L'identità del segnalante può essere rivelata solo laddove ricorra almeno una delle seguenti circostanze:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- in caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato;
- l'anonimato non sia opponibile per legge (così, ad esempio, in caso di indagini svolte dall'autorità giudiziaria).

La violazione dell'obbligo di riservatezza dei dati del segnalante, fatta eccezione per i casi di deroga elencati, è fonte di responsabilità disciplinare.

## PROTEZIONE DEL SEGNALANTE DA EVENTUALI RITORSIONI

La legge vieta qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente connessi alla segnalazione, considerando tali comportamenti passibili di sanzioni disciplinari.

A titolo esemplificativo, sono considerate azioni ritorsive: il licenziamento; la sospensione; la retrocessione; il demansionamento; la perdita dei benefici; il trasferimento ingiustificato; il mobbing; le molestie sul luogo di lavoro; qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

A tal proposito, la legge prevede che:

a. l'adozione di misure discriminatorie possa essere denunciata (dal segnalante medesimo o dalla sua organizzazione sindacale di riferimento) all'Ispettorato Nazionale del Lavoro;

b. sia nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio (in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, è onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa - la c.d. inversione dell'onere della prova).

In coerenza con queste previsioni, il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne tempestiva e circostanziata notizia all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, dovrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

a. se il soggetto autore della discriminazione è un dipendente, al Responsabile dell'Ufficio di appartenenza che valuterà l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione. Di tale accadimento va comunque informato anche il Consiglio di Amministrazione;

b. se il soggetto autore della discriminazione è un soggetto apicale, l'ODV informerà direttamente il Consiglio di Amministrazione (con la sola esclusione del soggetto interessato laddove risulti componente dei suddetti organi) per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

## RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Resta inteso che la presente "Whistleblowing policy", pur mirando a fornire la massima tutela al Segnalante, lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di eventuale segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

## SANZIONI DISCIPLINARI

Un sistema di whistleblowing efficace deve prevedere:
1) sanzioni nei confronti dei segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati;
2) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di riservatezza e tutela del segnalante;
3) sanzioni nel caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;
4) sanzioni nei confronti del segnalante, nel caso costui effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che risultino infondate (segnalazioni in malafede).

Qualora, dalle attività di verifica condotte secondo la presente policy, dovessero emergere comportamenti illeciti, illegittimi o scorretti rientranti in una delle quattro fattispecie di cui sopra, la azienda agisce tempestivamente per l'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare così come definito dal Modello 231 (Parte generale), in linea con quanto previsto dai CCNL applicati.

## TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 del Regolamento (UE) n. 2016/679, i dati personali volontariamente messi a disposizione della azienda da parte del segnalante, saranno oggetto di trattamento nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali, dei provvedimenti del Garante per la Protezione dei Dati Personali e, comunque, dei principi di riservatezza cui è ispirata l'attività della azienda.
Il Titolare del trattamento dei dati personali è la azienda.
Il trattamento dei dati personali, pertanto, avverrà informando adeguatamente e preventivamente l'interessato, per il tramite dell'informativa sul trattamento dei dati personali; trattando i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono stati raccolti; adottando misure tecniche ed organizzative adeguate per garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente.

## DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE

La presente Procedura sarà comunicata, illustrata e diffusa, in ogni sua parte, a tutti gli interessati, al personale (dipendenti e collaboratori), nonché a tutti quei soggetti terzi interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute.
La Procedura sarà diffusa e implementata all'interno dell'organizzazione aziendale attraverso la pubblicazione in bacheca e mediante intranet aziendale.