

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 1 di 8	
	CLASSIFICAZIONE		AGGIORNAMENTO	
STATO: APPROVATO	n.	Descrizione	Data	Revisione n.
	PF (G) 01	Whistleblowing	17.07.19	00

1. Finalità	1
2. Soggetti coinvolti	2
3. Responsabilità	2
4. Modalità operativa: protezione del segnalante	3
5. Notizie coperte dal segreto	4
6. Divieto di ritorsione o discriminazione	4
7. Modalità di segnalazione	5
8. Contenuto delle segnalazioni	6
9. Diffusione della presente procedura	7
10. Registrazione	7
11. Documentazione correlata	8

1. Finalità

L'approvazione definitiva della disciplina di cui alla Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "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" (più comunemente noto come "*Whistleblowing*") ha inciso profondamente sui canali comunicativi per la segnalazione delle violazioni in merito alla responsabilità amministrativa degli enti, al fine di creare sistemi tutelanti nei confronti di coloro che procedono alla segnalazione di condotte ritenute non conformi al Modello, quando non addirittura illecite.

In attuazione di quanto sopra, scopo della presente procedura è approntare un sistema adeguato alla tutela di coloro che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e/o comunque in conseguenza della loro attività, ovvero anche incidentalmente, in modo da agevolare la diffusione di una coscienza diffusa in ordine alla necessità del rispetto delle indicazioni impartite dall'organizzazione e dalla stessa legge. La presente procedura mira a incoraggiare dunque il singolo ad attivarsi per rendere note le segnalazioni senza temere alcuna ritorsione o comunque conseguenza pregiudizievole nell'ambito della propria sfera personale o lavorativa.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 2 di 8	
	CLASSIFICAZIONE		AGGIORNAMENTO	
STATO: APPROVATO	n.	Descrizione	Data	Revisione n.
	PF (G) 01	Whistleblowing	17.07.19	00

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- la procedura da seguire
- i timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, o da colleghi;
- l'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

2. Soggetti coinvolti

La presente procedura si applica a tutti i soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività dell'organizzazione, inclusi i terzi e le parti correlate.

La segnalazione deve comunque essere basata sulla buona fede e su una ragionevole convinzione della congruenza della segnalazione: per tale motivo, si richiede che le segnalazioni siano adeguatamente circostanziate.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate dall'O.d.V. in attuazione della presente procedura.


Sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo se riferite ad episodi rilevanti ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

3. Responsabilità

Le responsabilità del processo sono demandate al Direttore Generale che mette a disposizione le risorse necessarie per:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 3 di 8	
	CLASSIFICAZIONE		AGGIORNAMENTO	
STATO: APPROVATO	n.	Descrizione	Data	Revisione n.
	PF (G) 01	Whistleblowing	17.07.19	00

- garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza,
- monitorare i canali di comunicazione,
- valutare approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie,
- aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione.

Nell'ambito del sistema di gestione della responsabilità amministrativa dell'ente, le responsabilità inerenti al processo di gestione delle segnalazioni competono all' O.d.V., il quale

- è il destinatario delle segnalazioni
- è incaricato di valutarne il contenuto
- tiene aggiornato il registro delle segnalazioni
- si attiva per le indagini e gli approfondimenti che dovessero rendere necessari ai fini dell'accertamento di quanto indicato nelle segnalazioni
- riferisce direttamente al Direttore Generale dell'esito del processo di accertamento e indagine in ordine a illeciti e/o violazioni del Modello riscontrate, affinché quest'ultimo adotti le sanzioni disciplinari ritenute applicabili nonché le azioni migliorative necessarie per implementare l'efficacia del Modello.

Nell'ambito di quanto sopra, l'O.d.V. non potrà in alcun modo riferire l'identità del segnalante, né tantomeno comunicare informazioni o indizi tali da far risalire allo stesso: la violazione di tale regola costituisce violazione del Modello da parte dello stesso O.d.V. Restano salve le eccezioni riportate nella presente procedura.

4. Modalità operativa: protezione del segnalante

Le informazioni raccolte tramite la segnalazione e/o successivi approfondimenti sono strettamente riservate fatta eccezione per i casi in cui:

- il segnalante stesso desidera che i propri dati siano divulgati: in tal caso, il consenso dovrà essere reso in forma espressa e documentata, libera e specifica;
- la diffusione sia necessaria in quanto imposta dalla legge (ad esempio, perché la gravità sia tale da rendere necessario il coinvolgimento delle Autorità giudiziarie);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 4 di 8	
	CLASSIFICAZIONE		AGGIORNAMENTO	
STATO: APPROVATO	n.	Descrizione	Data	Revisione n.
	PF (G) 01	Whistleblowing	17.07.19	00

- risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive: in tal caso, l'indispensabilità deve essere ampiamente motivata e dimostrata dal segnalato;
- la segnalazione sia infondata e dunque sia configurabile una responsabilità del segnalante a titolo di calunnia o di diffamazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre costituisce una violazione della presente procedura ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

5. Notizie coperte dal segreto

Nell'ambito della segnalazione degli illeciti e/o delle violazioni del sistema di gestione della responsabilità amministrativa, la società riconosce la tutela dei dipendenti nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale, a condizione che tale rivelazione avvenga solo ed esclusivamente nei confronti dell'O.d.V. e comunque nei limiti di quanto strettamente funzionale allo scopo della segnalazione.

6. Divieto di ritorsione o discriminazione

L'organizzazione condanna ogni forma di ritorsione e/o discriminazione nei confronti dei segnalanti.

Sono considerate azioni di ritorsione e/o discriminazione, a titolo esemplificativo:

- le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, etc.)
- le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, etc.)
- ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, etc.)

Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 5 di 8	
	CLASSIFICAZIONE		AGGIORNAMENTO	
STATO: APPROVATO	n.	Descrizione	Data	Revisione n.
	PF (G) 01	Whistleblowing	17.07.19	00

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa Organizzazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti all' O.d.V. che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al DIR, affinché adotti i provvedimenti necessari per porre rimedio alle conseguenze della discriminazione, nonché i provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore del comportamento ritorsivo/discriminatorio.

Laddove il comportamento ritorsivo/discriminatorio sia posto in essere dal Direttore Generale, l'O.d.V. procede alla segnalazione di tale circostanza al Presidente del C.d.A., affinché adotti le misure conseguenti a tutela del segnalante, nonché i provvedimenti disciplinari a carico del DIR.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura con lo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

7. Modalità di segnalazione

L'Organizzazione mette a disposizione di tutte le persone interessate:

- il modulo per la segnalazione
- le istruzioni per la segnalazione
- l'informativa per la privacy

Modulo, istruzioni e informativa sono resi disponibili, aggiornati e trasmessi dall'Ufficio Coordinamento Generale e Amministrazione su indicazione del Direttore Generale a tutti i soggetti interessati.

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile nell'intranet aziendale.

La segnalazione deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro soggetto dell'Organizzazione deve essere inoltrata immediatamente all'O.d.V., in originale con gli eventuali allegati. Il soggetto che abbia ricevuto tale segnalazione e che sia diverso dall'O.d.V. non è autorizzato a consultare il contenuto della

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 6 di 8	
	CLASSIFICAZIONE		AGGIORNAMENTO	
STATO: APPROVATO	n.	Descrizione	Data	Revisione n.
	PF (G) 01	Whistleblowing	17.07.19	00

segnalazione e deve provvedere a cancellarla, fermo restando l'obbligo di assicurare la massima riservatezza in ordine all'identità del segnalante ed all'oggetto della segnalazione.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

L'Organizzazione potrà predisporre più canali di trasmissione delle segnalazioni, a condizione che garantiscano tutti la riservatezza e la protezione del segnalante.

8. Contenuto delle segnalazioni

Sono canali ritenuti idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione:

- a) l'invio tramite posta elettronica alla casella email dell'O.d.V.;
- b) l'invio tramite raccomandata all'attenzione dell'O.d.V. presso lo studio di quest'ultimo;
- c) il colloquio verbalmente con l'ODV: in tal caso, l'ODV provvede alla formazione del verbale relativo alla dichiarazione secondo il Mod. 04 e può porre le domande ritenute necessarie per accertare la consistenza della violazione segnalata.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo anche nei confronti dell'ODV, potrà:

- non compilare la sezione "anagrafica segnalante" del modulo,
- non sottoscrivere il modulo
- non indicare il mittente o utilizzare uno pseudonimo o un nome di fantasia.

Se la segnalazione è pervenuta con l'ausilio di strumenti informatici, l'ODV informerà il segnalante:

- dell'avvenuta presa in carico della segnalazione
- della eventuale necessità di ricontattarlo per acquisire ulteriori elementi utili alle attività di accertamento ed alla gestione dell'istruttoria
- della possibilità di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale, se venuto a conoscenza di ulteriori informazioni o se rammentasse in un momento successivo fatti ritenuti idonei a circostanziare meglio la segnalazione.

Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01		Pagina 7 di 8	
	CLASSIFICAZIONE		AGGIORNAMENTO	
STATO: APPROVATO	n.	Descrizione	Data	Revisione n.
	PF (G) 01	Whistleblowing	17.07.19	00

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- c) circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- d) altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- e) l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- f) l'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Onde consentire la completezza delle segnalazioni, agevolando il segnalante, l'organizzazione mette a disposizione un apposito Modello (Mod. 01).

9. Diffusione della presente procedura

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile nell'intranet dall'AMM su indicazione del Direttore Generale assicurando:

- la disponibilità, la tenuta e l'aggiornamento di tale documentazione
- la trasmissione del modulo di segnalazione, delle istruzioni operative e l'Informativa relativa al trattamento dei dati personali

Nel caso di nuove assunzioni, l'Ufficio Coordinamento Generale e Amministrazione assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura all'atto dell'assunzione.

10. Registrazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, l' O.d.V. cura la tenuta di uno specifico Registro delle segnalazioni, assicurando la conservazione dello stesso e della documentazione a corredo delle attività istruttorie in luogo adeguato e comunque non corrispondente alla sede dell'azienda.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	Pagina 8 di 8		
STATO: APPROVATO	CLASSIFICAZIONE		AGGIORNAMENTO	
	n.	Descrizione	Data	Revisione n.
	PF (G) 01	Whistleblowing	17.07.19	00

in osservanza a quanto disciplinato dal Sistema di Gestione per la protezione dei dati Personali e come specificato nella correlata informativa resa ai sensi dell'art. 13 Reg. 679/16 UE

11. Documentazione correlata

Mod. 01 - Whistleblowing: scheda di segnalazione

Mod. 02 - Whistleblowing: registro delle segnalazioni

Informativa ex art. 13 Reg. 679/16 UE nei confronti dei segnalanti (rif. Sistema di gestione del trattamento dei dati personali).