



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/01^(*)

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

231.PG-All.06

Tabella delle revisioni/aggiornamenti del presente documento

Rev.	Data documento	Descrizione modifiche ed aggiornamenti
00	04/11/2022	Prima emissione

Questo documento e tutti i suoi allegati è di proprietà di SORMEC S.R.L.: ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata da SORMEC S.R.L. in forma scritta.

^(*) Modello sviluppato ai sensi del Decreto Legislativo n° 231 del 8 giugno 2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Organizzazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”

Indice

1. PREMESSA	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	4
3. RESPONSABILITÀ	4
4. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE.....	4
4.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante	4
4.2 Rilevazione di notizie o discriminazione.....	5
4.3 Divieto di ritorsione o discriminazione	5
5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E DESTINATARI	6
5.1 Contenuto delle segnalazioni	7
6. DIFFUSIONE E RECEPIMENTO	7

1. PREMESSA

In adeguamento alla Legge 30 novembre 2017, n. 179 «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» il legislatore richiede alle aziende dotate di modelli 231 di strutturare un sistema chiamato di WHISTLEBLOWING ossia un sistema che garantisca canali informativi per le segnalazioni fatte all'Organismo di Vigilanza che assicuri la riservatezza dei segnalanti nell'intero processo di gestione della segnalazione. Scopo del suddetto sistema è quello di tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e ad inculcare "una coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

Il sistema deve prevedere "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità" del segnalante.

L'azienda verificherà la presenza di previsioni concernenti la tutela dei dati personali all'interno del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza o specifiche voci negli accordi contrattuali tra le parti.

In seguito all'approvazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179 «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**», le Società dotate di Modello 231 sono tenute a strutturare un sistema di **Whistleblowing**, ossia un sistema che garantisca canali informativi per le segnalazioni fatte all'Organismo di Vigilanza che assicuri la riservatezza dei segnalanti nell'intero processo di gestione della segnalazione.

L'approvazione definitiva del Whistleblowing ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato con rilevanti modifiche al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in merito alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed introduce specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione 231, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Scopo della presente procedura è quello di tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e ad inculcare "una coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

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, etc.;
- 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. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il sistema e la procedura di whistleblowing si applicano sia alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o comunque di gestione e controllo dell'ente o di una sua unità organizzativa, sia a persone sottoposte alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

La segnalazione deve essere in ogni caso basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute sono trattate dall'Organismo di Vigilanza in osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle disposizioni di legge e del Codice Etico.

Sono incluse nel campo di applicazione anche le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché si riferiscano ad episodi ben circostanziati, precisi e concordanti e rilevanti in termini di gravità.

3. RESPONSABILITÀ

L'Organismo di Vigilanza è il responsabile della gestione delle segnalazioni in quanto destinatario delle stesse, tuttavia, possono eventualmente intervenire nel processo altre funzioni per la gestione dei canali di comunicazione e per l'aggiornamento delle procedure.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve:

- garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con opportuni standard di sicurezza/riservatezza resi disponibili;
- monitorare i canali di comunicazione (posta ordinaria e raccomandate);
- monitorare i canali di comunicazione (posta elettronica dedicata ed eventuali strumenti di comunicazione internet);
- valutare l'approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie.

D'altra parte, la Direzione aziendale è tenuta a mettere a disposizione di tutti gli interessati le procedure e i moduli per poter effettuare le segnalazioni delle violazioni.

4. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

4.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'organizzazione assicura che le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, rimangono riservate fatta eccezione per i casi in cui:

- il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali;
- siano richieste dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità);
- siano finalizzate alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone;
- risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive (l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata);

- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Procedura.

4.2 Rilevazione di notizie o discriminazione

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, l'Organizzazione riconosce al personale ai sensi del D. Lgs. 231/2001, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La scriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Organizzazione ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

4.3 Divieto di ritorsione o discriminazione

Per "ritorsive" e/o "discriminatorie" si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del dipendente che ha segnalato, in particolare:

- 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.).

L'Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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.

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'OdV e alla Direzione aziendale che, accertata la sussistenza degli elementi, valutano tempestivamente:

- l'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;

- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie sono di competenza della Direzione per approvazione.

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, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E DESTINATARI

L'Organizzazione mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo, il modulo 231.M. - *Modulo Segnalazioni OdV* per effettuare le segnalazioni.

La segnalazione deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza, tramite posta ordinaria o tramite posta elettronica agli indirizzi di seguito riportati:

Posta ordinaria	Posta elettronica
c/o SORMEC S.R.L. Via degli Olmi, 10 31010 - Godega di S. Urbano (TV) ITALIA	cacchione.odv@gmail.com

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'Organizzazione deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata all'OdV cui è affidata la protocollazione in via riservata.

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, seguendo le disposizioni dell'articolo 2 bis inserito dalla Legge 179/2017 ha predisposto più canali che consentono di presentare segnalazioni circostanziate di condotte corruttive o violazioni, rilevanti ai sensi della presente Procedura, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione, presentata con le seguenti modalità:

- a) tramite la casella di posta elettronica dell'OdV le cui user e password sono a conoscenza esclusiva dello stesso OdV;
- b) tramite raccomandata da inviare presso la sede legale aziendale all'attenzione dell'OdV (per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" / "personale");
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dall'OdV.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare, oltre che con la modalità a), anche mediante la modalità b) espressa in precedenza:

- non compilando la sezione "anagrafica segnalante" del modulo;

- non sottoscrivendo tale modulo;
- non indicando il mittente o utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia.

Per ogni segnalazione pervenuta l'OdV informerà il segnalante:

- dell'avvenuta presa in carico della segnalazione;
- della eventualità di essere ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini;
- della possibilità di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale, se venuto a conoscenza di ulteriori informazioni.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito dall'OdV.

5.1 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

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

- 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 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.

6. DIFFUSIONE E RECEPIMENTO

La Direzione assicura la massima diffusione della presente procedura rendendola disponibile nell'intranet e nella bacheca aziendale insieme ai moduli per la segnalazione.

Nel caso di nuove assunzioni, la Direzione assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione, con l'ausilio, ove opportuno, della funzione incaricata.

La procedura e i moduli per le segnalazioni vengono tenuti aggiornati dalle funzioni incaricate e rendono sempre disponibile la documentazione nell'ultima revisione.