	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 0 del 11/07/2022
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 1 di 8

Procedura di Gestione – Sistema 231

P. 2.14


“LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING”

rev.	data	motivo della revisione	Approvazione CDA	Presenza visione OdV
0	11.07.2022	Prima emissione	Alberto Paglialunga Bianco Raffaele Bianco Maurizio Domenico	Alessandro Bidetti Laura De Carlo

1. Scopo della procedura

Scopo della presente procedura è quello di analizzare il fenomeno del “WHISTLEBLOWING” all’interno della realtà aziendale, definire le modalità di segnalazione di eventuali illeciti e garantire l’obbligo di riservatezza in capo al segnalante.

Lo strumento del Whistleblowing consente al dipendente, a terza parte, fornitore o cliente, di segnalare illeciti ed irregolarità commessi da altri dipendenti o soggetti terzi che operino nell’assetto organizzativo dell’azienda o dell’ente pubblico; il segnalante, dal canto suo, è colui che durante l’espletamento dell’attività lavorativa viene a conoscenza della commissione di un reato o di altra irregolarità che possa danneggiare l’immagine dell’azienda o, ancor più grave, cagionare rischi per la sicurezza e la salute di clienti, fornitori o dipendenti.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 0 del 11/07/2022
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 2 di 8

Da ciò scaturisce la necessità di effettuare la segnalazione informando gli organi competenti, con la garanzia dell'anonimato e della tutela della riservatezza in ordine alla menzione effettuata.

Occorre inoltre evidenziare la sussistenza di varie categorie di illecito del Whistleblowing, quali ad esempio:

- **condotte illecite fraudolente e non etiche** di un dipendente, dirigente, collaboratore dell'azienda;
- casi di **corruzione** che comportano l'istigazione alla corruzione ed eventuali conflitti d'interesse;
- illeciti compiuti verso persone fisiche, come **molestie, discriminazioni**;
- reati quali **falso in bilancio, appropriazione indebita** (su segreti commerciali e patrimonio aziendale);
- illeciti che possono mettere a rischio la salute, l'ambiente e la sicurezza pubblica.

2. Disciplina del WHISTLEBLOWING


Ogni realtà aziendale, anche al fine di tenere sotto controllo e diminuire il rischio di danni patrimoniali, reputazionali e di eventuali sanzioni, è tenuta ad implementare all'interno del proprio sistema di gestione lo strumento del Whistleblowing predisponendo efficaci strumenti e criteri di segnalazione interni o esterni all'azienda stessa.

Ed infatti, garantire la possibilità di riportare internamente illeciti e sospetti consente alle aziende di identificare e gestire il rischio tempestivamente, limitando i danni finanziari e reputazionali.

A tal proposito, oltre ad individuare precisi canali attraverso i quali effettuare le segnalazioni *de quibus*, occorre tutelare e proteggere da eventuali ripercussioni l'autore della segnalazione; in tal senso, soccorre la normativa nazionale e quella comunitaria che dettano un'attenta disciplina di tale fenomeno.

Il quadro normativo nazionale è caratterizzato dalla **Legge n. 179/2017 "Legge sul Whistleblowing"** la quale prescrive per le aziende che siano dotate di modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lgs. 231/01 l'obbligo di:

- Adottare canali di segnalazione che permettano al whistleblower di denunciare ed evidenziare condotte illecite o violazioni del MOGC che siano rilevanti ai fini del

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 0 del 11/07/2022
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 3 di 8

decreto, fondati su prove precise e concordanti e di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento dell'attività lavorativa;

- Garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione stessa;
- Garantire l'osservanza del "divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione".


Tale regime di tutela previsto dalla legge è applicabile solo nel caso in cui l'azienda o il datore di lavoro abbia adottato un modello organizzativo per la prevenzione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/01: la legge prevede, in particolare, che le società dotate del MOGC istituiscano un **SISTEMA DI SEGNALAZIONE OBBLIGATORIA a tutela dei whistleblower.**

Dal punto di vista comunitario, invece, la materia è disciplinata dalla Direttiva UE 2019/1937 la quale impone l'obbligo, anche alle imprese con più di 50 lavoratori, di istituire un sistema di segnalazione efficace e sicuro, prevedendo specifici canali informatici per il whistleblowing.

Tale normativa si impegna altresì a garantire una tutela dei dati personali trattati e soprattutto mira a rendere dirimente l'obbligo di tutela della riservatezza nei confronti del whistleblower; in tal senso non deve essere divulgata l'identità del segnalante, senza il suo esplicito consenso, a nessun soggetto che non sia «*parte del personale autorizzato competente a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni*» così come per qualsiasi altra informazione da cui si possa ricavare l'identità del segnalante.

Lo strumento del "Whistleblowing" consente all'azienda di garantire nel proprio assetto organizzativo un clima trasparente, corretto ed attento ad eventuali illeciti e violazioni e mira, dunque, a degli specifici obiettivi quali:

- Rilevare e prevenire comportamenti scorretti e violazioni di leggi e regolamenti;
- Migliorare l'applicazione della legge implementando canali di segnalazione efficaci, affidabili e sicuri per proteggere i segnalanti da eventuali ritorsioni;
- Proteggere i whistleblower aiutandoli a denunciare atti illeciti o irregolarità in modo sicuro, garantendo la possibilità di segnalare in modo anonimo.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 0 del 11/07/2022
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 4 di 8

3. Canali di segnalazione

Individuata, dunque, la finalità e l'importanza dello strumento del Whistleblowing all'interno della realtà aziendale, occorre definire concretamente i canali attraverso i quali effettuare le segnalazioni e portare alla luce eventuali illeciti o violazioni commesse nell'assetto organizzativo; tali strumenti informativi dovranno sempre garantire la riservatezza del segnalante al fine di tutelarlo da eventuali ripercussioni (lavorative e/o personali).


È essenziale che all'interno dell'azienda siano disponibili, comunicati e conosciuti adeguatamente i canali di segnalazione interni i quali devono essere sicuri e affidabili.

A tal proposito, l'azienda deve predisporre, nel proprio sistema di gestione, tre principali CANALI DI SEGNALAZIONE di illeciti/violazioni commesse, ovvero:

- 1) COMUNICAZIONE dell'illecito o della violazione commessa da effettuarsi all'ORGANISMO DI VIGILANZA appositamente istituito tramite e-mail istituzionale a ciò dedicata;
- 2) SEGNALAZIONE anonima o sottoscritta da depositare in apposite urne collocate nell'azienda ed effettuata sulla base di un format standard pubblicato dalla società sul proprio sito istituzionale;
- 3) SEGNALAZIONE sul sito istituzionale dell'azienda a seguito di autenticazione/login del segnalante attraverso i propri dati personali.

Tali strumenti di comunicazione, seppur diversi, hanno in comune l'obbligo di garantire la riservatezza del segnalante e di tutelarlo da eventuali ripercussioni in ordine alle segnalazioni effettuate. Per quanto riguarda il sistema delle tutele, la legge prevede che:

- Il whistleblower debba essere protetto da qualsiasi licenziamento ritorsivo o discriminatorio come conseguenza della sua segnalazione;
- Il whistleblower debba essere protetto da qualsiasi retrocessione o altra misura, diretta o indiretta, discriminatoria o ritorsiva come conseguenza della sua segnalazione;
- In tutti i casi, l'identità del segnalante debba essere mantenuta strettamente anonima nel rispetto della normativa privacy vigente.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 0 del 11/07/2022
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 5 di 8

Per garantire che i dipendenti si sentano a proprio agio nel denunciare internamente, i canali di segnalazione dovrebbero essere disponibili 24 ore su 24, 7 giorni su 7, offrire la possibilità di anonimato, essere disponibili nelle lingue utilizzate nelle diverse sedi dell'azienda, avere testi esplicativi comprensibili ed essere presentati in modo chiaro grazie a un'efficace strategia di comunicazione interna.

4. Destinatari delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere obbligatoriamente indirizzate ai seguenti soggetti in qualsiasi forma:

- ORGANISMO DI VIGILANZA;
- CDA/AMMINISTRATORE UNICO;
- INTERNAL AUDITOR (ove presente);
- RESPONSABILE COMPLIANCE (ove presente);
- REFERENTE INTERNO 231;
- RSGQAS (responsabile sistema di gestione integrato).


5. Determinazioni dell'ODV in merito alle segnalazioni ricevute:

Ricevuta la segnalazione, l'ODV svolge tempestivamente indagini interne e verifiche documentate circa le cause, gli effetti e la rilevanza dei comportamenti non conformi.

Tutte le segnalazioni ritenute rilevanti divengono oggetto di una specifica attività ispettiva da parte dell'ODV; questi potrà avvalersi di risorse interne o, quando necessario, ricorrere all'apporto di professionalità esterne.

L'organismo di vigilanza potrà:

- Verificare il contenuto della documentazione inerente le operazioni oggetto di segnalazione;

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 0 del 11/07/2022
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 6 di 8

- Intervistare le persone coinvolte;
- Verificare il contenuto e l'operatività dei presidi attivi nelle aree aziendali coinvolte.

All'esito della propria attività istruttoria, l'ODV assume le proprie motivate decisioni.

Quando in riferimento all'attività di indagine l'ODV accerta la sussistenza di una violazione del modello o delle procedure interne, deve:

- Individuare le carenze del sistema di controllo interno;
- Individuare le azioni e i miglioramenti da attuare al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze;
- Darne tempestiva comunicazione ai vertici della società affinché siano adottate le misure necessarie.


L'ODV infine rimette alla società la valutazione della sussistenza di eventuali profili disciplinari e sanzionatori.

6. Conseguenze sanzionatorie in caso di violazione della normativa "WHISTLEBLOWING"

In caso di inosservanza della normativa whistleblowing all'interno della compagine organizzativa dell'azienda, la legge prevede sanzioni disciplinari contro chiunque violi le misure volte a proteggere i segnalanti.

La mancata attuazione delle misure di tutela del whistleblower o il mancato rispetto della legge in materia di tutela del segnalante può comportare l'annullamento del regime di esenzione della responsabilità penale d'impresa di cui l'azienda giova a seguito l'adozione del MOGC 231.

Attualmente, dunque, vige l'obbligo per le aziende che siano dotate di un MOGC di predisporre una idonea disciplina del fenomeno del WHISTLEBLOWING pena la dichiarazione di inidoneità ed inadeguatezza del modello adottato.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 0 del 11/07/2022
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 7 di 8

7. Trattamento sanzionatorio

VIOLAZIONI LAVORATORI:

Nel caso in cui il lavoratore dipendente abbia effettuato segnalazioni infondate (WHISTLEBLOWING) non veritiere si applica a questi la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di giorni 3 (Vedi P. 1.5 art.7 SISTEMA DISCIPLINARE).

VIOLAZIONI DIRIGENTI:

In caso di violazione dell'obbligo di riservatezza rispetto alle segnalazioni del WHISTLEBLOWING si applica la sanzione del pagamento di una multa di euro 5.000,00 da versarsi direttamente a mani del danneggiato (Vedi P. 1.5 art. 9 SISTEMA DISCIPLINARE).

VIOLAZIONI PROFESSIONISTI:

In caso di violazione dell'obbligo di riservatezza rispetto alle segnalazioni del WHISTLEBLOWING si applica la sanzione del pagamento di una multa di euro 5.000,00 da versarsi direttamente a mani del danneggiato.

Tali violazioni sono giudicate dal CDA sentito il parere dell'organismo di vigilanza (Vedi P. 1.5 art. 12 SISTEMA DISCIPLINARE).


VIOLAZIONI AMMINISTRATORI/SINDACI:

Agli amministratori è fatto divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione. Il contravventore è punito con la sanzione di euro 5.000,00 da versarsi direttamente a mani del danneggiato.

Le violazioni ascrivibili all'Organo amministrativo sono giudicate dall'organismo di vigilanza (Vedi P. 1.5 art. 15 SISTEMA DISCIPLINARE).

8. Modulo per effettuare le segnalazioni

Si allega alla presente procedura il Modulo **M. 1.14 "MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING"** da utilizzare per segnalare eventuali illeciti e/o violazioni commesse

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 0 del 11/07/2022
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 8 di 8

all'interno dell'azienda e da trasmettere attraverso i canali di comunicazione precedentemente dettagliati.