



Politica per le segnalazioni di illeciti

Premessa

L'Ente consente e favorisce alle persone di segnalare all'Organismo di Vigilanza, in buona fede e sulla base di una ragionevole convinzione, atti di violazione del Codice Etico, del Modello 231, delle leggi, dei regolamenti e comunque idonei ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, all'ente tentati, presunti ed effettivi.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società tutela e protegge da misure discriminatorie tutti coloro (personale dipendente, collaboratori, fornitori) che presentano segnalazioni di cui ai paragrafi precedenti.

Sarà invece sanzionato di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Chiunque può chiedere consulenze all'Organismo di Vigilanza, anche utilizzando i canali predisposti per le segnalazioni, su cosa fare quando ci si trova dinanzi a un sospetto o a una situazione che possa comprendere atti di commissione di reati.

Non sono trattate come "Segnalazioni dei sospetti" le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre rivolgersi direttamente alle Strutture / Funzioni competenti della Società.

L'Ente garantisce che tutti i membri del personale e chi collabora con la Società siano edotti sulle procedure di segnalazione, siano in grado di utilizzare i Canali appositamente predisposti (vedi avanti) e che siano consapevoli dei loro diritti e delle loro tutele in base a tali procedure.

L'Organismo di Vigilanza, qualora plurisoggettivo, individuerà al suo interno il responsabile della gestione delle segnalazioni. Verrà, inoltre individuata un'altra persona che potrà ricevere le segnalazioni che il Segnalante non desidera siano analizzate dalla persona normalmente addetta (potrà essere, ad esempio, un altro membro dell'OdV se plurisoggettivo o un membro del Collegio Sindacale o il Datore di Lavoro).

Segnalazioni e segreto d'ufficio

Per quanto attiene all'obbligo di segnalazione, si ricorda, in materia di tutela del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale, quanto segue:

- nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (rivelazione del segreto professionale) e 623 (rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile;

- la disposizione precedente 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 con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata;
- 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.

Protezione del segnalante (“whistleblower”)

Le segnalazioni verranno trattate in via confidenziale (nelle giurisdizioni ove questo non sia vietato per legge), in modo da proteggere l'identità di chi segnala (*indicato spesso con la parola anglosassone e specificatamente dell'inglese americano **whistleblower***) e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione ad eccezione della richiesta da parte dell'autorità giudiziaria per procedere ad un'indagine. In ogni caso verranno gestite in maniera tale da garantire e rispettare la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati.

L'Ente consente la segnalazione anche in forma anonima (nelle giurisdizioni ove questo non sia vietato per legge). Le segnalazioni in forma anonima verranno però prese in considerazione unicamente qualora adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

L'Ente vieta ritorsioni e protegge dalle ritorsioni coloro che effettuano le segnalazioni in buona fede o sulla base di una convinzione ragionevole.

L'Organismo di Vigilanza tutelerà la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

La documentazione informatica relativa alle singole segnalazioni sarà conservata in un computer non appartenente alla rete aziendale.

La documentazione cartacea relativa alle singole segnalazioni, inclusi i documenti elaborati dallo stesso OdV, qualora conservata presso l'azienda, dovrà essere accessibile unicamente all'Organismo di Vigilanza.

La mancata tutela dell'identità del segnalante, salvo che nei casi previsti dalla legge, è considerata giusta causa per la revoca dell'intero OdV o di suoi componenti.

Chi, all'interno dell'organizzazione, viola le misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, è soggetto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è soggetto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, all'interno del proprio regolamento o in una procedura specifica, regolerà le modalità di gestione delle segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime.

Canali di Comunicazione

Per il ricevimento delle segnalazioni di sospetti, l'impresa ha predisposto due canali:

- Un canale convenzionale, attraverso la costituzione di una casella postale fisica intestata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo della sede legale dell'azienda. Tutta la corrispondenza pervenuta a tale casella postale non verrà protocollata, ma verrà

consegnata chiusa all'OdV (al suo Presidente in caso di organismo plurisoggettivo), che provvederà alla sua apertura e al successivo trattamento della segnalazione.

- Un canale informatico per la gestione delle segnalazioni all'interno del progetto SQuadra 231.

Qualora la segnalazione riguardi un componente dell'Organismo di Vigilanza il canale per la comunicazione della stessa è costituito dall'indirizzo e-mail di un'altra persona che potrà ricevere le segnalazioni che il Segnalante non desidera siano analizzate dalla persona normalmente addetta (potrà essere, ad esempio, un altro membro dell'OdV se plurisoggettivo o un membro del Collegio Sindacale o il Datore di Lavoro).

Il sito web dell'azienda dà evidenza dell'esistenza e delle modalità d'uso di questi canali e fornisce l'informativa relativa al trattamento dei dati personali del segnalante.

Diritti del denunciato

In conformità alle disposizioni in materia di privacy¹ l'OdV dovrà informare il denunciato, quanto prima e comunque appena non sussista più il rischio di compromettere la verifica efficace della fondatezza della denuncia e la raccolta delle prove necessarie, relativamente a:

- Identità del responsabile della procedura di analisi della segnalazione.
- I fatti di cui è accusato.
- I settori dell'impresa ai quali può pervenire la denuncia.
- Le modalità per esercitare il diritto di accesso ai dati (che non permette comunque di ottenere informazioni sull'identità del segnalatore, salvo se il segnalatore ha dichiarato il falso in malafede) e di rettifica (in caso di dati incompleti o inesatti).

Trattamento dati personali

Qualora una segnalazione contenga riferimenti a dati personali sarà cura dell'OdV renderli anonimi appena possibile e comunque alla chiusura della Segnalazione, che verrà quindi trattata solo a fini statistici, mentre tutte le comunicazioni relative verranno oscurate dopo 6 mesi dalla chiusura.

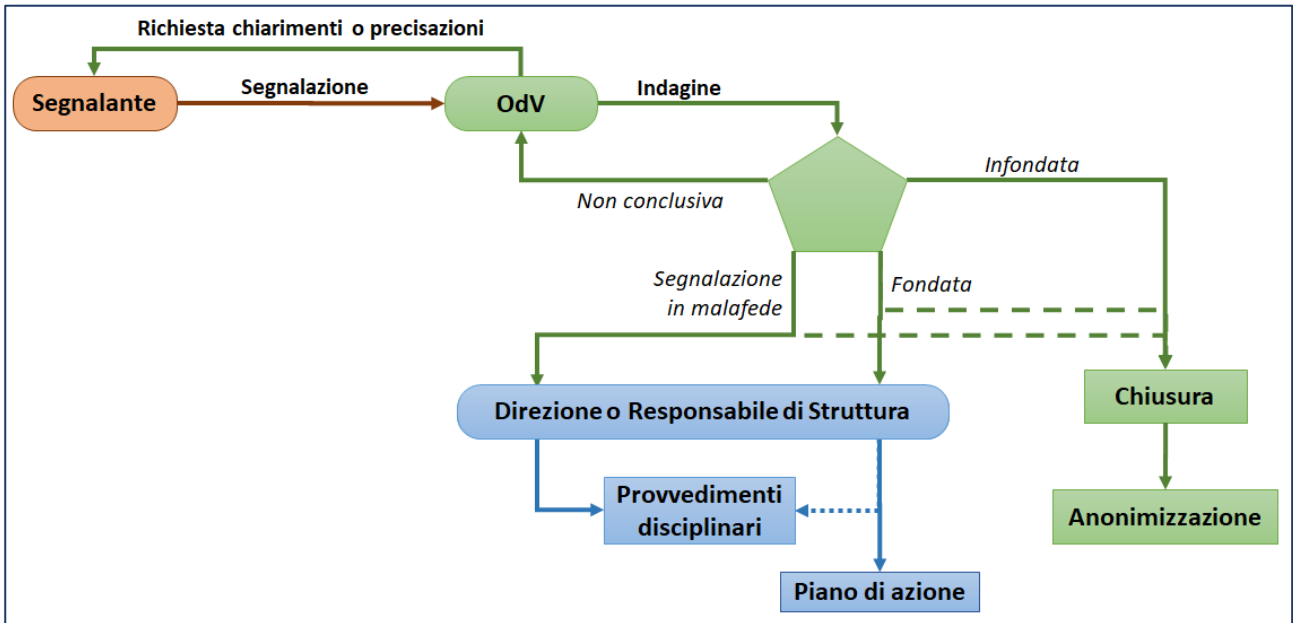
Istruttoria

Qualora la Segnalazione presenti elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- Avviare analisi specifiche - eventualmente anche tramite attività di audit -, coinvolgendo le Strutture / Funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione e, se necessario, avvalendosi anche di esperti esterni alla Società.
- Concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione.
- Comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione nonché al Responsabile della Struttura / Funzione di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia valutato l'esercizio dell'azione disciplinare.
- Dopo la chiusura della segnalazione (sia che risulti fondata o meno) rendere anonimo ogni riferimento a persone fisiche archiviando solo gli aspetti utili ad analisi successive o statistiche.

¹ Vedi Parere 1/2006 del Gruppo Articolo 29 per la tutela dei dati personali.

- Concordare con la Direzione / Responsabile della Struttura / Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "piano di azione" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione.
- Segnalare alla Struttura / Funzione competente la necessità di valutare l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione.



Tutti i soggetti che operano con la Società sono tenuti a collaborare con l'Organismo, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'OdV per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello, con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.