

P6-1:

Segnalazione di condotte illecite - Whistleblowing

Rev.	Data	Descrizione modifiche	Emissione/verifica	Approvazione
01	21/03/2022	Seconda emissione	22/03/2022	
02	11/10/2023	Revisione		CdA del
03	06/12/2023	Revisione		CdA del

Obiettivo

Obiettivo della procedura è quello di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto ai comportamenti illeciti e di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire e disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse.

Applicazione

Con questa procedura la società intende regolamentare il flusso interno delle segnalazioni e proteggere i dipendenti o i terzi che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, tutelando il segnalante da qualsivoglia ritorsione e/o discriminazione, garantendo la riservatezza e il rispetto delle norme sul trattamento dei dati (privacy).

Le segnalazioni potranno riguardare i seguenti ambiti:

- a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Modello di Organizzazione, gestione e controllo (MOGC) e del Codice Etico 231/01.
- b) comunicazioni di violazioni o presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della Società (ad esempio: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali, controlli interni di contabilità o revisione, etc.);
- c) comunicazioni di presunte violazioni del MOGC o comportamenti a rischio reato e/o illecito;
- d) denunce provenienti da Terzi aventi a oggetto presunti illeciti, irregolarità o fatti censurabili;
- e) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali.

Si precisa che, nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi fatti penalmente rilevanti per i quali la Società presenti denuncia o rispetto ai quali intenda proporre querela, quanto riportato nella presente procedura dovrà rispettare le esigenze di riservatezza delle indagini secondo i termini e le condizioni che verranno volta per volta condivise dalla Direzione Aziendale, dal Legale incaricato e dall'Autorità Giudiziaria procedente.

Responsabilità

L'applicazione di questa procedura è di responsabilità di tutto il personale della Böwe Systec; anche i soggetti terzi legati all'azienda da rapporto contrattuale devono attenersi alle indicazioni ivi contenute.

Riferimenti

D.Lgs. 24/2023;
Direttiva UE 2019/1937;
D.Lgs. 231/01;
Reg. UE 2016/679 GDPR; D.Lgs. 196/2003 come mod. D.Lgs. 101/2018;
Note illustrative Confindustria "La disciplina del Whistleblowing";
Linee guida ANAC al D.Lgs. 24/2023;
Regolamenti attuativi ANAC al D.Lgs. 24/2023;
UNI EN ISO 9001:2008 – 8.3, 8.5, 4.2

**Definizioni
acronimi**

Destinatari della normativa	Le organizzazioni private: società, gruppi di società, organizzazioni non governative - onlus, fondazioni, associazioni, etc., in possesso del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (MOGC).
-----------------------------	---

	La Pubblica Amministrazione.
Violazioni	<p>Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, a titolo esemplificativo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti; 3) illeciti che rientrano nelle seguenti materie: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea; 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato che violano le norme in materia di imposta sulle società; 6) etc.
Segnalante o "whistleblower"	<p>Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo.</p> <p>Sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; - soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo; - personale sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedentemente menzionati. - Possono essere considerati segnalanti anche i Fornitori, i Clienti, gli Agenti, i Collaboratori, i Partner e, in generale Tutti i Terzi (pubblici e privati) che intrattengano rapporti con la società.
Segnalazione o "whistleblowing"	<p>Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni "circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del MOGC, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte".</p>
Segnalato	<p>Il soggetto nei confronti del quale il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.</p>
Destinatario della segnalazione	<p>Organismo di Vigilanza (OdV), che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare, gestire e chiudere le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione).</p>

Canali per le segnalazioni	<p>Canali individuati dalla Società quali mezzi, interni (o esterni all'ANAC) all'organizzazione stessa, ai quali veicolare le segnalazioni.</p> <p>Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta:</p> <ul style="list-style-type: none">- con modalità informatiche, tramite e-mail o posta elettronica certificata (PEC), da inviare agli indirizzi digitali dell'OdV, di suo esclusivo accesso e gestione;- tramite posta ordinaria da inoltrarsi al domicilio legale dell'OdV; <p>Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma orale attraverso richiesta della persona segnalante di incontro diretto con l'OdV.</p> <p>La Società, attraverso l'affidamento all'OdV della gestione delle segnalazioni, e attraverso le modalità sopra scelte, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'intero processo.</p>
Ritorsioni	<p>"Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione".</p> <p>Si tratta di qualsivoglia comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, attuato in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.</p>

DocumentiMod. **M 35 "MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE"****1. Descrizione**

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci e i terzi (Agenti/Rivenditori/Fornitori) devono inviare una segnalazione non appena vengono a conoscenza di una condotta illecita o di un evento o comportamento che potrebbe condurre/indurre ad una condotta illecita.

Qualora un dipendente dovesse ricevere una segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti o soggetti terzi, sia pubblici che privati), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la segnalazione medesima, con immediatezza e in via esclusiva, all'Organismo di Vigilanza (OdV), completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente Procedura, oltre che della legge, del Modello e del Codice Etico della Società, con l'applicazione, in caso di accertata malafede, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

2. Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'OdV possa procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) 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 in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali 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.

Le informazioni fornite saranno trattate in conformità alle norme in materia di protezione dei dati personali.

3. Modalità di inoltro delle segnalazioni

Ogni segnalazione deve essere effettuata per iscritto utilizzando il **Mod. M 35 "MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE"** e deve essere inviata all'Organismo di Vigilanza, designato dalla Società, ai sensi di legge, come soggetto autorizzato a riceverle e gestirle.

Utilizzare le seguenti modalità informatiche, di esclusivo accesso e gestione dell'Organismo di Vigilanza:

- valerii.org231@studiolegalemeliado.com

- stefaniavalerii@ordineavvocatiroma.org;

Si può scegliere di inviare una segnalazione anche tramite posta ordinaria al domicilio legale dell'OdV:

- Via Giambattista Vico, n. 1 Roma – 00196.

Infine, si può chiedere di incontrare l'Organismo di Vigilanza al fine di effettuare una segnalazione orale.

Con le modalità sopra indicate, la Società e l'OdV garantiscono la riservatezza delle segnalazioni e delle comunicazioni, fatti salvi gli obblighi di legge.

SEGNALAZIONI IN FORMA ANONIMA

Sono le comunicazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore che possono essere inviate tramite e-mail anonime utilizzando siti internet che mettono a disposizione un indirizzo temporaneo, senza obblighi di identificazione e di registrazione, il quale, tramite un algoritmo, genera un indirizzo e-mail mascherato, indirizzo che viene subito dopo eliminato.

In questo caso l'anonimato del segnalante è garantito.

Diversamente, può essere inviata una comunicazione tramite posta ordinaria al domicilio legale dell'OdV.

Tuttavia, con la scelta dell'anonimato, non essendoci alcuna possibilità di risalire al segnalante, in caso di necessità, l'istruttoria del caso sarà limitata e non si garantisce la piena efficacia della segnalazione.

Tali segnalazioni saranno prese in considerazione unicamente se relative a fatti di particolare gravità il cui contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, secondo gli elementi sopra individuati, da b) a g).

Anche per le segnalazioni anonime dovrà essere utilizzato il modello **Mod. M 35 "MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE"**, omettendo di indicare il proprio nome e cognome.

4. Esame della fondatezza della segnalazione

L'OdV, all'atto della ricezione di una segnalazione, ne riporta gli estremi su un file digitale, di proprio esclusivo accesso, che riassume i dati essenziali di tutte le segnalazioni pervenute e ne traccia sinteticamente l'evoluzione. Nella stessa area viene contemporaneamente creata un'apposita cartella, contenente tutta la documentazione e lo scambio di corrispondenza inerente ciascuna segnalazione, sino alla chiusura del processo.

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire, da una prima valutazione, la fondatezza degli elementi.

- I.** L'OdV rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, entro 7 giorni dalla data di ricezione.

- II.** Qualora dalla fase di analisi preliminare emerge l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata con le relative motivazioni.
- III.** Laddove, invece, in seguito alle analisi preliminari, dovessero emergere o fossero desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvederà a:
- 1)** avviare verifiche specifiche, eventualmente anche tramite attività di audit, coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla segnalazione;
 - 2)** concludere l'istruttoria in qualunque momento, se sia stata accertata l'infondatezza della segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub **e)**, sentendo eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - 3)** segnalare alla Direzione Aziendale il fatto per il prosieguo della valutazione e se necessario, di incaricare esperti o periti esterni alla Società in affiancamento all'OdV;
 - 4)** concordare con il Responsabile della funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale "*action plan*", necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendone il monitoraggio dell'attuazione;
 - 5)** concordare con il Collegio Sindacale, interessato da particolari segnalazioni, eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa;
 - 6)** concordare con il legale o con altre funzioni coinvolte, eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di Fornitori tra quelli approvati dalla Società, etc.);
 - 7)** richiedere alla Direzione Aziendale l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali sia stato accertato la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio confermati anche dall'infondatezza della stessa segnalazione;
 - 8)** sottoporre alla valutazione della Direzione Aziendale gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora questa si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i dovuti provvedimenti disciplinari verso i dipendenti segnalati. Sarà cura della Direzione Aziendale informare tempestivamente l'OdV di tali provvedimenti;
 - 9)** fornire un riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
 - 10)** dare un diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
 - 11)** Informare il segnalante degli esiti della segnalazione.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del presente istituto.

5. Tutela del segnalante

L'identità del segnalante (whistleblower) non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, pertanto, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante (whistleblower) viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, anche ai sensi del Reg. UE 2016/679 e del D.Lgs. 196/2013 s.m.i.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando ciò sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata alla Direzione Aziendale e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 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, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di documentazione difensiva.

6. Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il dipendente che ritiene di aver subito una ritorsione e/o una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può denunciare all'ANAC, al Sindacato o all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dalla società e nel caso di accertata infondatezza delle stesse, la normativa prevede la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie assunte in una fase successiva alla denuncia, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, oltre che l'applicazione di sanzioni amministrative a carico della Società, stabilite dall'ANAC.

7. Documentazione e Archiviazione

Le Segnalazioni prodotte in applicazione della presente procedura sono conservate in raccoglitore dedicato presso l'OdV. Il periodo di conservazione è di almeno 5 anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e privacy.

Mod. M 35 - MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

Mod. M 35 - MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE	
NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
FUNZIONE RICOPERTA ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ - QUALIFICA PROFESSIONALE	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ (indicare luogo ed indirizzo) ALL'ESTERNO DELLA SOCIETÀ (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO:	<ul style="list-style-type: none">○ condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;○ violazioni del modello di organizzazione e gestione e controllo;○ illeciti penali o penalmente rilevanti;○ illeciti amministrativi;○ illeciti contabili, fiscali e tributari;○ illeciti civili;○ illeciti che rientrano nelle seguenti materie: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, concorrenza tra le imprese;

	<ul style="list-style-type: none"> ○ suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società; ○ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società; ○ ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea; ○ violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato; ○ altro (specificare).
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO	1. 2. 3.
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESTIMO	1. 2. 3.
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1.
DATA E LUOGO	FIRMA _____