

Modello Organizzativo ai sensi del Dlgs 231/ 2001

istitutomarangoni 
e successive integrazioni e modificazioni

Regolamento Whistleblowing

Versione del 18 dicembre 2020

INDICE

Art. 1 - Quadro giuridico di riferimento.....	3
Art. 2 - Il whistleblower.....	3
Art. 3 - Finalità.....	3
Art. 4 - Soggetti che possono effettuare le segnalazioni.....	3
Art. 5 - Oggetto della segnalazione.....	4
Art. 6 - Contenuto della segnalazione.....	4
Art. 7 - Segnalazioni anonime.....	4
Art. 8 - Fondatezza della segnalazione.....	5
Art. 9 - Principi generali e tutele.....	5
Art. 10 - Sanzioni.....	5
Art. 11 - Confidenzialità e riservatezza.....	6
Art. 12 - Responsabilità del Whistleblower.....	6
Art. 13 - Attività della Società.....	6

Art. 1 - Quadro giuridico di riferimento

Il presente regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale. Esso è parte integrante delle attività previste nel Modello Organizzativo dell'Istituto Marangoni.

In primo luogo, pare utile definire il quadro normativo all'interno del quale viene disciplinata la modalità di segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti (pubblici o privati) che ne vengono a conoscenza in occasione della prestazione lavorativa e, di conseguenza, la relativa tutela giuridica che l'ordinamento garantisce a coloro che si fanno carico della segnalazione.

L'istituto del whistleblowing, ossia del dipendente che segnala condotte illecite di cui ha avuto conoscenza nell'ambito o in ragione del proprio rapporto di lavoro, è stato introdotto nel nostro ordinamento giuridico con l'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 che ha novellato il T.U. del pubblico impiego (d.lgs. 165/2001) inserendo l'art. 54-bis.

La legge 179/2017 "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" ha novellato l'art. 54-bis del citato T.U. sul pubblico impiego, sostituendo integralmente il disposto normativo introducendo la disciplina del whistleblowing anche nel settore privato, attraverso l'integrazione delle misure previste nel d. lgs. 231/2001.

Con tale intervento il Legislatore ha provveduto a cristallizzare la posizione di tutela del segnalatore anonimo evitando sanzioni al dipendente contraddistintosi per la segnalazione risultata poi veritiera.

L'ultimo intervento in materia è quello dell'Anac che con la delibera n. 1033 del 30 ottobre 2018 ha emanato il Regolamento (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 269 del 19 novembre 2018) sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing).

Art. 2 - Il whistleblower

Il "whistleblower" è il lavoratore che, durante l'attività lavorativa (quindi da "interno") "scopra" un illecito, una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa recare pregiudizio a terzi (es. consumatori, clienti) o all'azienda/impresa stessa (es. danno all'immagine) e decida di denunciarlo, esponendosi così al rischio di vessazioni, ritorsioni, molestie.

Queste denunce rappresentano un efficace strumento diffuso di controllo che garantisce un meccanismo di protezione interno all'apparato pubblico e privato creando una sorta di sistema immunitario organico.

Perché denunce del genere siano incoraggiate è necessario che colui che segnala l'illecito sia "protetto" da eventuali ritorsioni o vessazioni, già solo sul piano del clima lavorativo in cui offre la sua prestazione: ad es., in primo luogo, potendo beneficiare dell'anonimato.

Art. 3 - Finalità

Come indicato al punto 1, il presente regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale e si prefigge l'obiettivo generale di tutelare il soggetto che effettua le predette segnalazioni e, di conseguenza, limitare al massimo la presenza di fattori che possano impedire di ricorrere all'istituto.

Nello specifico si ritiene doveroso fornire al whistleblower tutte le indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, avendo cura di indicare le tutele che l'ordinamento giuridico mette a sua disposizione.

Ulteriori obiettivi del regolamento possono sintetizzarsi in:

- definire e formalizzare la procedura di segnalazioni stabilendo termini e responsabilità nel processo di segnalazione di illeciti;
- definire le regole che è necessario osservare al fine di garantire l'anonimato del segnalatore e la riservatezza della segnalazione stessa;
- definire il ruolo dell'OdV quale destinatario delle segnalazioni.

Art. 4 - Soggetti che possono effettuare le segnalazioni

Le segnalazioni di condotte illecite per come indicate nel precedente art. 3, possono essere effettuate da:

- personale dipendente
- collaboratori della società a vario titolo;
- componenti degli Organi di direzione e di controllo

- soggetti esterni alla Società (come, ad esempio, i fornitori, i clienti, gli stakeholders ...).

Considerate le finalità del presente regolamento, la riservatezza delle segnalazioni è garantita anche a coloro che, pur non essendo dipendenti di Istituto Marangoni, intrattengono con essa rapporti di collaborazione o di studio nonché ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi che eseguono prestazioni per conto di Istituto Marangoni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

Art. 5 - Oggetto della segnalazione

Possono essere segnalate le condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto instaurato con l'azienda. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della società o comunque relativi ad essa.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Oggetto della segnalazione possono essere tutte le condotte illecite previste fra i reati presupposto nel D.lgs. 231/01 ed in particolare:

- irregolarità contabili
- false dichiarazioni
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro
- i comportamenti effettuati in favore della azienda e riconducibili alle fattispecie previste nei reati presupposto ex Dlgs 231/01 e successive integrazioni e modificazioni.
- violazione delle normative interne (mod. 231, codice etico, ecc....)

Art. 6 - Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'OdV, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i 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 segnalazioni, indirizzate all'ODV di Istituto Marangoni, possono essere indirizzate:

- a mezzo posta ordinaria presso la sede legale di Istituto Marangoni, all'attenzione dell'OdV
- via e-mail all'indirizzo specificato e comunicato in separata sede ai dipendenti.

A tale scopo è possibile utilizzare l'apposito modulo di segnalazione allegato alla presente.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno eventualmente oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Ne deriva che la tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi (vedi art. 4 u.c.).

Art. 7 - Segnalazioni anonime

Si considerano segnalazioni anonime quelle segnalazioni che risultano prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Tali segnalazioni, in linea di principio non ammesse, possono comunque essere oggetto di successive verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso all'Organismo di vigilanza.

Da ciò ne consegue che la tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

Art. 8 - Fondatezza della segnalazione

Le verifiche sulla fondatezza della segnalazione sono demandate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
- b) comunicare la segnalazione al Responsabile del settore/servizio in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- c) inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare;
- d) inoltrare la segnalazione all'organo di controllo

Nel caso di trasmissione ai soggetti di cui ai punti a) e d), la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 - bis d.lgs. 165/2001.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti di cui ai punti b) e c), dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. Tali soggetti hanno l'onere di informare l'OdV circa l'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Art. 9 - Principi generali e tutele

La pratica del Whistleblowing è una misura che consente di rafforzare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno dell'Istituto Marangoni. Tale importante obiettivo può essere raggiunto solo se il soggetto segnalante oltre ad avere la disponibilità di strumenti per effettuare le segnalazioni ha anche - e soprattutto - la certezza che sarà tutelato al fine di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare di vedere la propria segnalazione inascoltata.

Di seguito si riportano nel dettaglio i principi e le tutele che la Società si impegna a garantire.

Principio di non-esclusione

L'OdV garantisce di analizzare tutte le segnalazioni ricevute. Per ogni segnalazione sarà inviato idoneo feedback al segnalante (laddove il canale e/o le modalità di segnalazione lo consentano), che potrà riguardare lo stato d'avanzamento dell'istruttoria, suoi risultati e le eventuali azioni intraprese.

Tutela del Segnalante

È garantita la tutela del soggetto segnalante - che denuncia i comportamenti illeciti - contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. La segnalazione non potrà costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il soggetto segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del Soggetto Segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, le Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o caluniose possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del Segnalante.

Art. 10 - Sanzioni

Sono sanzionabili i seguenti soggetti:

- il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante;
- il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante;
- il soggetto che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte da Istituto Marangoni, è risultato aver posto in essere atti illeciti (di frode o di corruzione) o più in generale attività non in ottemperanza al Codice Etico, al Modello 231 o al sistema delle procedure aziendali anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

È inoltre sanzionabile la Società qualora non adotti procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni. Infine, qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, la società potrà presentare denuncia all'autorità giudiziaria. In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (es. un fornitore) la Società potrà procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

Art. 11 - Confidenzialità e riservatezza

Qualora si tratti di segnalazioni nominative la procedura deve garantire la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa e dell'identità del segnalante. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del soggetto segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile una responsabilità penale per contenuti diffamatori; in tale caso Istituto Marangoni si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- l'identità del segnalante è indispensabile per la difesa del segnalato;
- l'identità del Segnalante è necessaria per prevenire o ridurre minacce a danno della salute o della sicurezza delle persone.

Reporting

In presenza di segnalazioni l'OdV redige annualmente un report nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sulle segnalazioni ricevute e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica. Analogamente la Società aggiorna l'Organismo di Vigilanza su tutte le segnalazioni aventi impatti anche solo marginali sul Codice Etico e sul Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/01.

Art. 12 - Responsabilità del Whistleblower

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del regolamento, 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 dell'istituto.

Art. 13 - Attività della Società

L'Istituto Marangoni invia a tutto il personale della Società, con cadenza periodica, comunicazioni ed informative specifiche in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del "whistleblowing".