

**PROCEDURA
PER LE SEGNALAZIONI
DI ANOMALIE O ATIPICITA' RISCONTRATE E
DI ILLECITI EX D.Lgs. 231/2001**

	Approvazione del CdA del
Data	2.10.2019

Versione	Data
01	2.10.2019
02	27.04.2022

Indice

Acronimi e definizioni	3
Fonte normativa e natura dell'istituto.....	4
Finalità della Procedura	5
Applicabilità.....	5
Oggetto della Segnalazione.....	5
Contenuto della Segnalazione	6
Destinatari della Segnalazione e modalità di invio	7
Attività di verifica della fondatezza della Segnalazione.....	8
Forme di tutela del Segnalante (“Whistleblower”)	8
Modalità di trattamento e conservazione dei dati	9
Responsabilità del Segnalante (“Whistleblower”).....	9

Acronimi e definizioni

Vertice Societario	Consiglio di Amministrazione (CdA) Organo Amministrativo
OdV	Organismo di Vigilanza
Whistleblower	Segnalante di condotte illecite e irregolarità rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e/o di violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Whistleblowing 231	Sistema di protezione del dipendente che segnala un illecito ex D.Lgs. 231/2001
Modello	Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla società
Modulistica	Modulo per la Segnalazione di condotte rilevanti ex D.Lgs 231/2001
Legge 179/2017	Legge con la quale è stato inserita normativamente la tutela del Segnalante dei rischi reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001. Link http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/14/17G00193/SG
D.Lgs. 231/2001	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. Link http://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getArticolo&id={70722BD0-2D7D-4597-816C-F4070399DE88}&codiceOrdinamento=200000600000000&articolo=Articolo%206

Fonte normativa e natura dell'istituto

La legge 179/2017, entrata in vigore il 29.12.2017 (G.U. n. 179/2017) ha introdotto i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'interno dell'art.6 del D.Lgs. 231/2001, estendendo l'applicazione del "sistema di protezione del dipendente che segnala un illecito" ex D.Lgs. 231/2001 (ossia del sistema di "Whistleblowing 231") alla tutela del Segnalante di condotte illecite e irregolarità rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e/o di violazioni del Modello Organizzazione ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello").

L'obiettivo della Segnalazione deve essere quello di far emergere e prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli rilevanti ex D.Lgs. 231/2001.

Diretta conseguenza è quindi il dovere di tutelare tali Segnalanti attraverso l'adozione della presente Procedura avente la finalità, tra le altre, di evidenziare le azioni previste a tutela dei dipendenti che effettuano le Segnalazioni di illecito. In merito si richiama l'art. 6 commi 2 bis – 2 quater del D.lgs. 231/2001 che disciplina il "Whistleblowing 231" :

"2 -bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b) , di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, Segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della Segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di Segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

2 -ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i

provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2 -quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa."

Finalità della Procedura

Lo scopo della presente Procedura è di rimuovere da un lato gli eventuali dubbi ed incertezze nel dipendente sulle modalità di effettuazione delle Segnalazioni, dall'altro di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla Segnalazione stessa.

Nella Procedura si forniscono chiare indicazioni operative circa:

- l'oggetto della Segnalazione,
- il suo contenuto,
- i destinatari della Segnalazione e
- le forme di tutela previste nei confronti del "Segnalante" (o Whistleblower).

Applicabilità

La presente Procedura si applica a tutti i dipendenti della Società, nonché agli stakeholder. La stessa deve inoltre essere comunicata a qualsiasi persona che presta servizi per Pro Infantia S.p.A., inclusi i consulenti e i fornitori di servizi legati alla Società in base ad un contratto.

Oggetto della Segnalazione

Non esistendo una lista univoca di reati od irregolarità oggetto della Segnalazione, questa può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ma non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

In particolare, la Segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle funzioni svolte che siano:

1. rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 ovvero che possano comportare il rischio di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/2001;
2. poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello Organizzativo o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
3. suscettibili di arrecare un interesse e/o vantaggio della società in relazione ai rischi reato ex D.Lgs. 231/2001;

Contenuto della Segnalazione

La Segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della stessa , onde consentire all'OdV le dovute verifiche. In particolare, come previsto nella modulistica di seguito proposta, la Segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la Segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- l'eventuale valutazione della gravità del fatto: se il fatto è penalmente rilevante, se può arrecare un interesse e/o vantaggio della società in relazione ai rischi reato ex D.lgs. 231/2001, o danni alla salute o all'ambiente, oppure se può arrecare un pregiudizio patrimoniale o un danno all'immagine della società, etc;
- la descrizione del fatto (condotta ed evento);
- l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;

- il riferimento a eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti. In calce alla Segnalazione deve essere apposta la firma del Segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

Le Segnalazioni anonime devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. In mancanza di tali requisiti queste non verranno prese in considerazione.

Destinatari della Segnalazione e modalità di invio

La Segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante uno specifico *tool* informatico *web based* (quindi accessibile tramite Internet). L'indirizzo *web*, User ID e password "universale" di accesso per accedere al servizio, uguale per tutti i soggetti interessati dalla presente Procedura, saranno oggetto di specifica informativa e di volta in volta disponibili nella bacheca aziendale o c/o la Direzione Risorse Umane. L'istituzione della presente Procedura nonché le eventuali modifiche saranno pubblicati sul sito internet della società. Il *tool* è considerato canale di Segnalazione preferenziale in quanto idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante.
- b) Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica segnalazioni-231@osp-koelliker.it. In tal caso, l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui questa non sia opponibile per legge.

In entrambi i casi destinatario delle Segnalazioni sarà l'Organismo di Vigilanza, incaricato di esaminare e gestire il processo di Segnalazione, in via autonoma ovvero con il supporto delle Funzioni Interne ritenute idonee.

È inoltre prevista la possibilità di utilizzare il servizio postale o la posta interna presso la Società con espressa indicazione "alla c.a. dell'OdV"; per garantire la riservatezza, è necessario che la Segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";

Il personale che riceva una Segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti, deve trasmetterla senza indugio all'indirizzo segnalazioni-231@osp-koelliker.it, in originale con gli eventuali allegati, nel rispetto di 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.

Attività di verifica della fondatezza della Segnalazione

L'OdV verifica la fondatezza della Segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della Segnalazione, l'OdV può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti. Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la Segnalazione risulti fondata in relazione al perimetro normativo ex D.lgs. 231/2001, l'OdV provvederà, in relazione alla natura della Segnalazione, a:

- a) comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "vertice societario") della Società, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

Qualora il Segnalato coincida con uno dei membri dell'OdV, la Segnalazione deve essere tempestivamente portata all'attenzione del Collegio Sindacale che, dopo le necessarie verifiche e approfondimenti, riferirà dell'accaduto al Consiglio di Amministrazione nel corso della prima riunione utile

Forme di tutela del Segnalante ("Whistleblower")

La disposizione normativa ex art. 6 commi 2 bis- 2 quater D.Lgs. 231/2001 stabilisce:

- la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante (ossia "Whistleblower"),
- il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante;

ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del Whistleblower viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

In particolare, ai sensi dell'art. 6 comma 2 quater *"Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del*

codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.”

Nei confronti del dipendente che effettua una Segnalazione ai sensi della presente Procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione stessa.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare quanto accaduto al vertice societario, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

Modalità di trattamento e conservazione dei dati

Il trattamento sarà svolto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 32 del Regolamento GDPR in materia di misure di sicurezza, ad opera dell'OdV in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 29 del Regolamento GDPR.

La Segnalazione confluisce in un archivio il cui accesso è consentito solamente all'OdV con modifica periodica della password di accesso.

Si precisa che, nel rispetto dei principi di liceità, limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento GDPR, al termine dell'istruttoria, la Segnalazione sarà archiviata in apposito archivio in ragione dell'esito dell'istruttoria. I dati forniti saranno conservati per 5 anni.

Responsabilità del Segnalante (“Whistleblower”)

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 del codice civile.

La presente Procedura lascia altresì impregiudicata la responsabilità ai sensi del sistema disciplinare previsto dal MOG di chiunque effettui con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelino infondate, nonché chiunque violi le misure di tutela della segretezza della identità del Segnalante.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura.

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE RILEVANTI EX D.LGS 231/2001

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di rischi reato ex D.Lgs. 231/2001 di cui sono venuti a conoscenza, debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che la Legge tutela i dipendenti che effettuano la Segnalazione di illecito. In particolare, è previsto che:

- l'identità del Segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, salvo che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalarlo all'OdV.

Infine, si ribadisce che il trattamento sarà svolto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 32 del Regolamento GDPR in materia di misure di sicurezza, ad opera dell'OdV in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 29 del Regolamento GDPR.

Precisiamo che, nel rispetto dei principi di liceità, limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento GDPR, al termine dell'istruttoria, la Segnalazione sarà archiviata in apposito archivio in ragione dell'esito dell'istruttoria. In particolare, i dati da Lei forniti saranno conservati per 5 anni.

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO:	<input type="checkbox"/> condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 che possano comportare il rischio di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/01; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Codice Etico, Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e/o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> idonee a compiere un reato ex D.Lgs. 231/2001; <input type="checkbox"/> idonee ad arrecare un interesse o vantaggio della società.
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED	

EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO (ossia i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione)	1. 2. 3.
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	1. 2. 3.
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. 2. 3.

LUOGO, DATA E FIRMA

.....