



**Alimac S.r.l.**

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

**PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E/O VIOLAZIONI  
DEL MODELLO ORGANIZZATIVO  
“WHISTLEBLOWING POLICY” - L. 30.11.2017 N. 179**

**1. Fonte normativa**

La Legge **30 novembre 2017, n. 179** “*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*”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017, ha esteso anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello 231 di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio/funzioni (in particolare, è stato modificato l'art 6 del D. Lgs. n. 231/01, con l'introduzione dei nuovi commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*).

Il “sistema” si basa sui seguenti principi: Reintegrazione nel posto di lavoro, sanzioni per gli atti discriminatori, segretezza dell'identità del denunciante, blocco della tutela (sempre secondo quanto previsto dall'articolo 1 della legge in esame, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave), giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio (l'articolo 3 del provvedimento introduce, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni) ...”.

**In attuazione di quanto sopra, il personale della Società ALIMAC S.R.L. potrà effettuare le segnalazioni all'OdV, secondo le modalità previste dalla presente procedura, dalla procedura “Flussi informativi all'OdV” e dal Modello 231.**

L'OdV e la società assicureranno le garanzie descritte nella presente procedura. Per redigere la presente procedura si è tenuto conto anche della “Nota Illustrativa” di Confindustria del gennaio 2018, intitolata “*La disciplina in materia di whistleblowing*”.

**2. Scopo e finalità della procedura**

Scopo della presente procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare le eventuali segnalazioni.

La finalità del presente documento è quella di fornire al segnalante (c.d. “*whistleblower*”) precise indicazioni operative circa i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le tutele che gli vengono offerte dalla nuova normativa.

**3. Condotte segnalabili e contenuto delle segnalazioni**

Tutti i soggetti sono tenuti a fare solo **segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231**, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le condotte illecite segnalate devono quindi riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

È auspicabile che ogni segnalazione contenga i seguenti elementi:

- a) Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della funzione/ruolo che ricopre nell'ente;
- b) Una chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

- c) Circostanze di tempo e di luogo, se conosciute, in cui sono stati commessi i fatti;
- d) Le generalità - se conosciute - che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati ovvero altri elementi che consentano di identificare il soggetto (es: qualifica o area in cui svolge l'attività);
- e) L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ovvero l'indicazione di eventuali documenti a riprova della fondatezza di tali fatti.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. In ogni caso, non è necessario che il dipendente/segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'OdV di effettuare le dovute verifiche.

#### **4. Canali per presentare le segnalazioni e garantire la riservatezza del segnalante**

I canali per l'invio delle segnalazioni garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (dalla ricezione della segnalazione ed in ogni fase successiva).

La segnalazione può essere indirizzata direttamente a soggetti interni alla società, all'Organismo di Vigilanza o direttamente alla Procura della Repubblica.

In particolare, la società ALIMAC S.R.L. ha previsto i seguenti canali:

- **Indirizzo e-mail dedicato dell'OdV: [odvalimac@gmail.com](mailto:odvalimac@gmail.com)**  
in tal caso l'identità del segnalante potrà essere conosciuta solo dall'Organismo di Vigilanza che ne garantirà la riservatezza.
- **Indirizzo di posta fisica dell'OdV presso la sede dell'OdV, sita in Seravezza (LU), fraz. Querceta alla Via Federigi n.356** (in tal caso, per poter usufruire della garanzia di riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata personale per l'OdV di ALIMAC S.R.L.
- **Piattaforma informatica** (dovrà anche essere garantito ed installato dalla società un canale alternativo di segnalazioni - piattaforma informatica - idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante).

La *ratio* di tale sistema è assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità.

Se la segnalazione dovesse essere presentata ad un soggetto interno alla società, dovrà essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, all'Organismo di Vigilanza.

ALIMAC S.R.L. provvederà ad adottare tutte le cautele opportune per garantire la riservatezza dei dati del segnalante, anche in relazione all'adozione di idonee misure di sicurezza informatiche, sia organizzative che tecniche.

Inoltre, poiché i dati oggetto della segnalazione potrebbero anche essere dati "particolari" (*ex sensibili*), saranno trattati nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs.n. 101/18 e Regolamento Europeo n. 2016/679).

#### **5. Forme di tutela del segnalante (Whistleblower)**

##### **A. Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante**

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

## **B. Divieto di atti di ritorsione e nullità del licenziamento/demansionamento ritorsivo**

Il Modello di organizzazione e gestione prevede il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.**

La predetta tutela del segnalante trova un limite solo nei casi di responsabilità a titolo di **calunnia o diffamazione** o per lo stesso titolo ai sensi dell'art 2043 c.c. (secondo le “*Linee Guida ANAC in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*” del 28.04.2015 – a cui si è ispirata l’attuale normativa di cui alla L. 179/2017 - sembrerebbe però necessaria una pronuncia giudiziale di primo grado sfavorevole al segnalante).

È prevista la **nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante; la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell’art 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.**

In caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle sue condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione - spetterà al datore di lavoro l’onere di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione (c.d. prova contraria a carico del datore).

## **6. Soggetti abilitati: Apicali e Sottoposti, ex art 5, co. 1, D.Lgs.n. 231/01**

La segnalazione potrà essere effettuata dai **soggetti apicali** dell’ente (nel caso in cui riscontrino, ad esempio, che una data segnalazione sia stata effettuata da un dipendente con dolo o colpa grave) e dai **soggetti sottoposti** (nel caso in cui, ad esempio, ritengano di aver subito un atteggiamento discriminatorio o ritorsivo da parte di soggetti apicali a seguito della propria segnalazione).

## **7. Sanzioni disciplinari**

Il sistema disciplinare adottato ai sensi dell’art. 6 del Decreto 231, prevede specifiche 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.

In particolare, si prevedono le seguenti sanzioni:

- Nel caso di segnalazioni false, effettuate con dolo o colpa grave, da un dipendente, apicale o sottoposto, o da terzi, saranno loro applicate le seguenti sanzioni disciplinari:
  - Nel caso di segnalazione effettuata con colpa grave, sarà applicata la sanzione della **sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione** per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato;
  - Nel caso di segnalazione falsa effettuata con dolo, sarà applicata la sanzione del **licenziamento disciplinare**;
- Nel caso in cui la segnalazione falsa, effettuata con dolo o colpa grave, provenga dall’organo amministrativo della società ovvero da un membro dell’OdV, sarà applicata la sanzione disciplinare **della revoca dall’incarico**;
- Nel caso di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, ai componenti degli organi sopraindicati (o agli altri soggetti responsabili) sarà applicata la sanzione disciplinare della **sospensione dall’incarico** e nei casi più gravi, la **revoca dall’incarico**.

Nel concetto di ritorsione o discriminazione rientrano, a titolo esemplificativo non esaustivo, l’applicazione di sanzioni disciplinari, mobbing, trasferimenti, etc.

## **8. Fasi e tempistiche del procedimento di segnalazione**

Una volta pervenuta la segnalazione, l’OdV è tenuto a valutare tempestivamente la stessa. Laddove la segnalazione risultasse non fondata o non rilevante, l’Organismo di Vigilanza procederà

all'archiviazione della pratica. Laddove invece l'Organismo di Vigilanza ne verificasse la fondatezza, il procedimento avrà seguito, con la successiva fase della contestazione.

Si riassumono di seguito le fasi del procedimento *de quo*:

- a) **Fase delle indagini**, di competenza dell'OdV → l'OdV, una volta ricevuta la segnalazione, svolge tempestivamente una prima istruttoria circa i fatti segnalati. Nel caso si ravvisino elementi di fondatezza, l'OdV inoltra la segnalazione (con una relazione di indagine) all'organo amministrativo della società, contenente la propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto (Se la segnalazione dovesse riguardare l'organo amministrativo, l'OdV si rivolgerà all'Assemblea dei soci).
- b) **Fase della contestazione**, di competenza dell'organo amministrativo → l'organo amministrativo dovrà procedere tempestivamente a contestare al dipendente interessato i fatti costituenti la violazione, in linea con quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo nazionale applicato.
- c) **Fase del contraddittorio e di istruttoria** di competenza dell'organo amministrativo (ovvero dell'Assemblea dei soci in caso la violazione riguardi l'organo amministrativo) → ogni sanzione, sia essa espulsiva o conservativa, non potrà essere comminata se non decorso un congruo termine dalla contestazione scritta dell'addebito al soggetto interessato - che deve specificamente indicare i fatti in contestazione - e comunque entro il termine previsto dal CCNL.  
L'interessato potrà presentare memorie o scritti difensivi.
- d) **Fase della decisione di competenza dell'Organo amministrativo** (quando giudicato è un Amministratore, la fase decisoria sarà di competenza dell'Assemblea dei soci).

## **9. Adozione e pubblicità della presente procedura**

La presente procedura (*Whistleblowing Policy*), che è stata approvata dall'organo amministrativo, costituisce parte integrante e vincolante del Modello di Organizzazione e Gestione della società ALIMAC S.R.L.

Tale policy/procedura verrà portata a conoscenza di tutto il personale e dei soggetti, funzioni e organi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni e sarà inclusa nei programmi di formazione relativi al Modello 231.

## **10. Segnalazioni anonime**

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura, verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime del Modello 231 e considerate per ulteriori verifiche solo se relative a fatti rilevanti e di particolare gravità (con un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato).

Si allega “**Modulo di segnalazione all'OdV di violazioni sospette o conclamate – per segnalazioni di cui all'art 6, comma 2 bis, D.Lgs.n. 231/01 (L. 179/17Whistleblowing)**”.

Tale modulo risulta allegato anche alla procedura “*Flussi informativi all'OdV*” (DOC. 4)

