

Procedura P.8

Whistleblowing



	Verificato	Approvato
Funzione	AMM	PRES
Nome	Citarella Rosa	Formicola Rocco
Data	13/12/2023	13/12/2023

Codice documento	Revisione	Pagine
<i>P.8</i>	<i>03</i>	<i>15</i>

INDICE

0.	STORIA REVISIONI	2
1.	OGGETTO E FINALITÀ	3
2.	FUNZIONI COINVOLTE	3
3.	RIFERIMENTI	4
4.	ASPETTI OPERATIVI	4
4.1	<i>Segnalanti e segnalazioni</i>	4
4.1.1	<i>Il segnalante</i>	4
4.1.2	<i>Oggetto delle segnalazioni</i>	5
4.1.3	<i>Contenuto delle segnalazioni</i>	6
4.1.4	<i>Canali di segnalazione validi</i>	7
4.2	<i>Canale di segnalazione interno</i>	8
4.2.1	<i>Gestione delle segnalazioni interne</i>	10
4.3	<i>Tutele per il segnalante</i>	11
4.3.1	<i>Obbligo di riservatezza</i>	11
4.3.2	<i>Divieto di ritorsione</i>	12
4.3.3	<i>Limitazione di responsabilità</i>	13
4.3.4	<i>Misure di sostegno in favore del segnalante</i>	13
4.3.5	<i>Perdita delle tutele</i>	14
4.4	<i>Sanzioni</i>	14
4.5	<i>Trattamento dei dati</i>	14
5	ALLEGATI.....	15
6	TABELLA RIEPILOGATIVA FLUSSI	15

0. STORIA REVISIONI

Rev.	Data	Motivazione	Pagine modificate
01	28/02/2019	Prima delibera	//
02	15/01/2022	Revisione generale e aggiornamento e-mail OdV	//
03	15/12/2023 <u>Approvata con delibera del CdA del 13/12/2023</u>	Recepimento D.lgs. 24/2023	//

1. OGGETTO E FINALITÀ

L'obiettivo della presente Procedura è quello di definire le linee guida in relazione alla gestione delle segnalazioni c.d. "whistleblowing", secondo quanto disposto dal D.lgs. 24/2023.

Il D.lgs. 24/2023 si pone come finalità quella di rafforzare la protezione della persona segnalante ed estendere l'ambito di tutela della riservatezza a ulteriori soggetti, diversi dal segnalante, che tuttavia potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante.

Il presente documento costituisce uno strumento di regolamentazione dell'operatività aziendale, finalizzato altresì all'adozione, da parte dell'azienda, del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, idoneo a prevenire la realizzazione delle fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 nonché di eventuali irregolarità di altra natura.

In aggiunta a quanto riportato nella presente procedura, tutti i soggetti coinvolti nei processi devono attenersi alle regole di natura etica indicate all'interno del Codice Etico aziendale.

La violazione di quanto previsto nella presente procedura, quale parte integrante del Modello, determina la possibilità di applicazione delle sanzioni disciplinari espressamente previste dal "Sistema Disciplinare".

2. FUNZIONI COINVOLTE

La presente procedura, definendo le modalità attraverso cui è possibile effettuare segnalazioni di un illecito che lede l'interesse pubblico o l'integrità della Società, si rivolge a tutti i potenziali soggetti segnalanti a cui il D.lgs. 24/2023 garantisce una tutela (si veda successivo par.----).

L'ODV è responsabile della gestione delle segnalazioni effettuate.

3. RIFERIMENTI

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- Codice Etico (*allegato lett. A al MOGC*);
- Sistema Disciplinare (*allegato lett. D al MOGC*);
- Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto (*allegato lett. E al MOGC*);
- D.lgs. 24/2023;
- “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da ANAC;
- “Nuova disciplina “whistleblowing” - Guida operativa per gli enti privati”, ottobre 2023, Confindustria.

4. ASPETTI OPERATIVI

4.1 Segnalanti e segnalazioni

4.1.1 Il segnalante

La persona segnalante, cioè il c.d. “whistleblower”, è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Il Decreto 24/2023 identifica come soggetti segnalanti ai quali viene riconosciuta protezione in caso di segnalazione:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi;
- Lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore della Società;

- Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società;
- Azionisti;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela è riconosciuta, oltre a chi effettua la segnalazione, anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Nel dettaglio:

- Ai facilitatori, da intendersi come la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Agli Enti di proprietà del segnalante;
- Agli Enti presso i quali il segnalante lavora;
- Agli Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

La tutela del segnalante si applica anche:

- Quando il rapporto giuridico di cui all'elenco che precede non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.1.2 Oggetto delle segnalazioni

Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa e della realtà aziendale di **MPM Soc. Coop.**, possono essere oggetto di segnalazione:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: 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;
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE);
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti precedenti.

Sono escluse dal perimetro di applicazione del D.Lgs. 24/2023 le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4.1.3 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante è tenuto a fornire tutte le informazioni necessarie a consentire ai soggetti competenti di procedere alle opportune attività di verifica ed accertamento che seguiranno la segnalazione.

È quindi necessario che, all'interno della segnalazione, risultino chiare:

- Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- La descrizione del fatto;
- Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ai fini di una migliore analisi dei fatti, può essere utile:

- Allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- Dare indicazione in merito ad eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Si fa presente che, nel caso di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

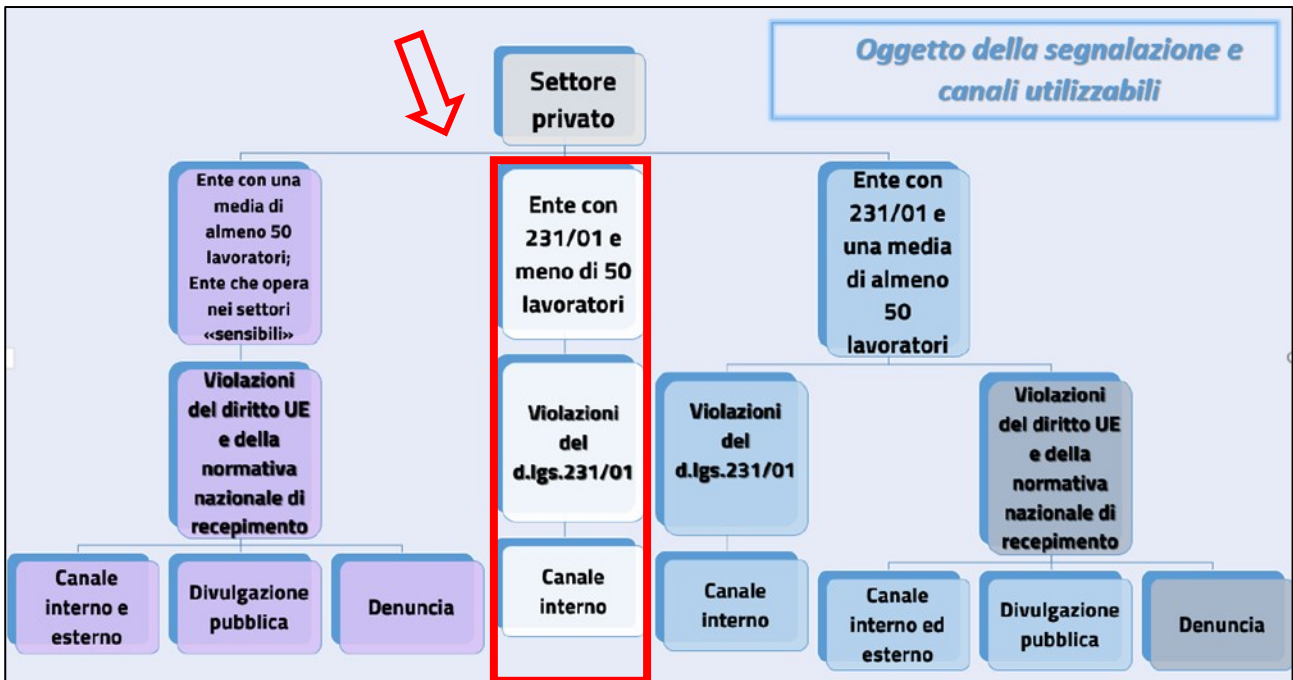
In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, il D.Lgs. 24/2023 prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

4.1.4 Canali di segnalazione validi

Tenuto conto della realtà di **MPM soc. coop.**, nonché di quanto previsto dalla normativa, per i soggetti collegati alla Società valgono i seguenti canali di segnalazione:

- Canali interni;

Tenuto conto dell'oggetto delle segnalazioni, possono variare i canali a disposizione del segnalante, così come mostrato nello schema di seguito riportato estratto dalle Linee guida in materia emesse dall'ANAC:



4.2 Canale di segnalazione interno

L'incarico di gestire il canale di segnalazione interno è stato affidato all'Organismo di Vigilanza, in quanto dotato dei necessari poteri di autonomia, indipendenza e professionalità richiesti dalla normativa.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), il ricevente è tenuto a trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto competente (OdV), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Quale canale di segnalazione interno, la Società ha adottato una specifica piattaforma online accessibile al seguente link:

<https://mpm.integrityline.com/frontpage>

Tale piattaforma viene fornita da un Ente terzo e, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma “Integrity Line” consente l’invio di segnalazioni in forma scritta o vocale, dando la possibilità al segnalante di indicare le proprie generalità (nome, cognome, numero di telefono, email) o di rimanere anonimo. In caso di segnalazione vocale, la piattaforma prevede di default un sistema di distorsione della voce, il quale impedisce di risalire all’identità del soggetto segnalante (salvo, comunque, la possibilità di indicare le proprie generalità nell’apposita sezione).

Dopo aver compilato il questionario (o aver registrato il proprio messaggio audio) e aver scelto se indicare le proprie generalità o meno, prima di procedere con l’invio della segnalazione, è necessario impostare una password personale. Tale password sarà necessaria, insieme all’ID della segnalazione rilasciato dalla piattaforma al termine della procedura, per poter accedere alla “Inbox sicura”.

La Inbox sicura rappresenta un canale di comunicazione diretto tra segnalante e OdV, il quale si attiva una volta inviata la segnalazione al fine di consentire una interazione tra i due soggetti.

È molto importante appuntarsi il codice ID della segnalazione e la password impostata in quanto non è prevista alcuna funzione di recupero.

In caso di smarrimento, si suggerisce di inviare una nuova segnalazione precisando che la stessa rappresenta un “secondo invio” dovuto allo smarrimento dell’ID segnalazione e/o della password e, di conseguenza, dell’impossibilità di accedere alla Inbox sicura. Salvo questo caso, il singolo segnalante non deve inviare più segnalazioni relative allo stesso fatto; eventuali informazioni integrative possono essere inviate all’OdV per il tramite della Inbox sicura.

In alternativa all’utilizzo della piattaforma, il segnalante può richiedere un incontro diretto con l’Organismo di Vigilanza. In questo caso, durante l’incontro, l’OdV procede a trascrivere la segnalazione all’interno della piattaforma ed al termine dell’incontro rilascia al segnalante il codice ID della segnalazione.

4.2.1 Gestione delle segnalazioni interne

Al ricevimento di una segnalazione, l'OdV:

- Rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (tramite "Inbox sicura");
- Valuta l'ammissibilità della segnalazione come "segnalazione whistleblowing".
- Mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, richiede al segnalante integrazioni necessarie a poter approfondire i fatti (tramite "Inbox sicura");
- Da seguito alla segnalazione ricevuta effettuando, con tutta la riservatezza del caso, ogni attività ritenuta opportuna e necessaria (tramite "Inbox sicura");
- Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione (tramite "Inbox sicura").

Nel caso in cui la segnalazione sia valutata come non ammissibile ai sensi della presente procedura o effettuata da individui non rientranti nell'ambito dei soggetti tutelati, l'OdV può sottoporre la segnalazione stessa all'attenzione delle funzioni aziendali ritenute competenti.

In caso di segnalazione valutata sufficientemente circostanziata e attinente al perimetro della presente procedura, l'OdV dà avvio alla fase di verifica e indagine.

Una volta completata l'attività di accertamento, l'OdV può:

- Archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- Dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a cura del gestore, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione.

4.3 Tutele per il segnalante

Asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che effettua una segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023. Nel dettaglio, il Decreto prevede le seguenti tipologie di tutela:

- Obbligo di riservatezza;
- Divieto di ritorsione;
- Limitazione della responsabilità;
- Misure di sostegno in favore del segnalante.

Secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 24/2023, le persone segnalanti e gli altri soggetti di cui all'art. 3, co. 5, possono comunicare ad ANAC, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritengono di avere subito. Compito di ANAC, è quello di accertare che la ritorsione sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, in caso positivo, applicare la sanzione prevista dal legislatore.

4.3.1 Obbligo di riservatezza

Riguarda l'identità del segnalante ed è espressamente esteso anche a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del 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 invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

4.3.2 Divieto di ritorsione

È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ossia di “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere 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” (art. 2, comma 1, lett. m), D.lgs. 24/2023).

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- 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.

Eventuali ritorsioni, anche tentate o minacciate, come conseguenza di una segnalazione / divulgazione / denuncia possono essere comunicate all’ANAC, che accerterà il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adotterà i conseguenti provvedimenti.

4.3.3 Limitazione di responsabilità

Al ricorrere di determinate condizioni, al segnalante viene garantita una limitazione della responsabilità rispetto alla segnalazione ed alla diffusione di particolari categorie di informazioni. Nello specifico, tale limitazione di responsabilità, è prevista se vengono rispettate le seguenti condizioni:

- Al momento della rivelazione o diffusione vi sono fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione; ciò significa che le informazioni condivise dal segnalante devono essere indispensabili e non superflue (ad esempio per motivi di: gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- La segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

4.3.4 Misure di sostegno in favore del segnalante

I segnalanti (ma anche i facilitatori, i suoi colleghi, parenti e i soggetti giuridici al medesimo collegati) possono fruire, a titolo gratuito, dell’assistenza e della consulenza degli enti del Terzo settore con riguardo alle modalità di segnalazione, alla protezione dalle ritorsioni, ai diritti della persona coinvolta e alle modalità e condizioni di accesso al patrocinio alle spese dello Stato.

L'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno è tenuto dall'ANAC e pubblicato sul sito istituzionale di quest'ultima.

4.3.5 Perdita delle tutele

Le tutele previste in favore del segnalante di cui ai punti precedenti vengono meno quando:

- Al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero false;
- La divulgazione pubblica non è stata fatta nei casi previsti dall'art. 15;
- Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

4.4 Sanzioni

Al termine del processo di verifica della segnalazione, se appurata la sua fondatezza, l'OdV e la Società con tempestività ed immediatezza si impegnano ad individuare e definire:

- Le misure da adottare per affrontare quanto emerso;
- I soggetti tenuti a porle in essere;
- Tempi, strumenti e momenti di verifica della loro attuazione.

In questa fase, non è da escludere l'opportunità o la necessità di sottoporre la questione alle autorità competenti, inclusa l'autorità giudiziaria.

Il "sistema disciplinare" previsto nel Modello 231, a cui si rimanda, prevede inoltre sanzioni nei confronti:

- Di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- Di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

4.5 Trattamento dei dati

Si precisa che i dati personali della segnalazione, del segnalante e del segnalato (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

5 ALLEGATI

La procedura non prevede allegati.

6 TABELLA RIEPILOGATIVA FLUSSI

La procedura non prevede flussi.