

PROCEDURA ***WHISTLEBLOWING***

ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179

INDICE

- **Premessa**
- **Art. 1** - Definizioni
- **Art. 2** - Finalità della Procedura *Whistleblowing*
- **Art. 3** - Soggetti segnalanti
- **Art. 4** - Oggetto della segnalazione
- **Art. 5** - Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione
- **Art. 6** - Contenuto della segnalazione
- **Art. 7** - Modalità e destinatari della segnalazione
- **Art. 8** - Segnalazioni anonime
- **Art. 9** – Gestione e verifica della segnalazione
- **Art. 10** - Comunicazione dell'esito della segnalazione
- **Art. 11** - Riservatezza dell'identità del segnalante
- **Art. 12** - Tutela del segnalante
- **Art. 13** - Obblighi del personale
- **Art. 14** – Diffusione e attuazione della Procedura *Whistleblowing*

Premessa

La legge 30 novembre 2017, n. 179, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017, ha introdotto le «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» (c.d. *whistleblowing*).

Il legislatore nazionale ha così accolto le sollecitazioni provenienti, a livello sovranazionale, dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 2003 e dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla corruzione, nonché dalle raccomandazioni del *Working group on bribery* dell'OCSE e del GRECO (il *Groupe d'Etats contre la corruption*), ribadite da ultimo dall'*Anti-corruption working group* del G20, che ha predisposto i *Guiding principles for whistleblower protection legislation*.

L'articolo 2 legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto anche nel settore privato – analogamente a quanto già previsto per il settore pubblico dall'articolo 54-bis d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive integrazioni e modifiche - strumenti di segnalazione finalizzati a consentire l'emersione di fattispecie di illecito in ambito aziendale, al contempo prevedendo misure di tutela nei confronti del segnalante.

In data 10 giugno 2021 è stata emanata un'ordinanza/ingiunzione dal Garante per la Protezione dei Dati Personali sul tema whistleblowing precisando taluni aspetti di compliance.

L'art. 6 d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 prevede che:

«[...] **2-bis.** I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) un canale che consenta ai soggetti indicati nell'articolo 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'articolo 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. [...]».

Alla luce della citata novità normativa, sono stati aggiornati i Modelli e deliberato di adottare la presente Procedura, nell'ottica di implementazione e di adeguamento ai contenuti dei Modelli di organizzazione e gestione di Risanamento Spa e di Milano Santa Giulia Spa (di seguito anche solo il "Modello"), ai contenuti dell'articolo 6 d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, in particolare individuando:

- i soggetti abilitati a effettuare le segnalazioni;
- i contenuti oggetto delle segnalazioni;
- le forme di protezione dell'identità dei soggetti segnalanti;
- le sanzioni nei confronti di chi viola tali misure;
- le funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di *whistleblowing*;
- le modalità di gestione e di archiviazione delle informazioni.

Art. 1

Definizioni

Il *whistleblowing* deve essere considerato lo strumento di prevenzione e di supporto all'attività di implementazione del Modello consistente nell'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni provenienti dai soggetti che contribuiscono, a diverso titolo, all'attività sociale.

Art. 2

Finalità della Procedura Whistleblowing

Risanamento S.p.A. (di seguito anche solo "Società") per l'intero gruppo Risanamento è impegnata a garantire una costante implementazione delle strategie volte alla prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e, più in generale, dell'illegalità; in tale ottica, la presente Procedura Whistleblowing (di seguito la "Procedura") è finalizzata a:

- 1) promuovere all'interno della Società la cultura della legalità, intendendo il *whistleblowing* quale forma di collaborazione tra la Società e il suo personale;
- 2) incentivare le segnalazioni relative a illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti dai quali possa derivare una responsabilità della Società, dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa;
- 3) fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- 4) fornire ai soggetti che compiono segnalazioni idonee tutele rispetto a misure discriminatorie, dirette od indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Art. 3

Soggetti segnalanti

Possono effettuare le segnalazioni di cui all'articolo 4 i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1 lett. *a*) (c.d. apicali) e lett. *b*) (c.d. sottoposti) d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e, nel dettaglio tutti i dipendenti, anche dirigenti, della Società.

Art. 4

Oggetto della segnalazione

Sono oggetto di segnalazione le azioni o le omissioni di cui il segnalante abbia avuto conoscenza in ragione della propria funzione, integranti:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, in relazione ai reati presupposto in esso previsti dagli articoli 24 ss.;
2. violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, in relazione alle misure di prevenzione, alle procedure, ai protocolli, alle *policy* aziendali e al Codice Etico sempre in ambito di violazione delle disposizioni ex dlgs 231/2001;
3. altre condotte illecite suscettibili di integrare fattispecie di reato, anche se non rientranti nell'elenco di cui agli articoli 24 ss. d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che possano rappresentare indici sintomatici della futura commissione di illeciti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa di Risanamento S.p.A.;
4. condotte che risultino lesive dell'integrità di Risanamento S.p.A. e del suo gruppo.

Le condotte illecite segnalate, in ogni caso, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza all'interno del proprio ambito lavorativo e, più in generale, delle funzioni svolte.

Art. 5

Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione

La segnalazione non può avere a oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi, per le quali – salve condotte penalmente rilevanti o comunque espressamente vietate dal Codice Etico – occorre fare riferimento alla normativa contrattuale generale.

Non sono meritevoli di tutela, altresì, le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci correnti, in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere superflue o comunque inutilmente dispendiose.

Art. 6

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve presentare il grado di completezza ed esaustività più ampio possibile, essendo richiesto che essa sia circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti. È preferibile ricevere informazioni che consentano di identificare il segnalante per permettere un approfondimento della segnalazione ed una eventuale indagine con il coinvolgimento dello stesso.

Art. 7

Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione deve essere presentata attraverso l'utilizzo della piattaforma [https "My whistleblowing"](https://mywhistleblowing.zucchetti.it) di Zucchetti al Presidente dell'Organismo di Vigilanza (soggetto autorizzato al trattamento) competente che gestirà l'informazione attraverso la citata piattaforma.

- Quando le notizie e i documenti che sono comunicati sono oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

L'OdV può decidere di indire una riunione straordinaria per discutere la segnalazione.

Qualora la segnalazione coinvolga un componente dell'Organismo di Vigilanza, competente a ricevere la segnalazione sarà il Presidente del Collegio Sindacale della società interessata.

Art. 8

Segnalazioni anonime

E' facoltà dell'OdV o del Collegio Sindacale valutare ed eventualmente accettare anche segnalazioni anonime se relative a fatti di particolare gravità e se presentino un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e che appaia minimamente di fondatezza.

Si raccomanda a tutti i destinatari della presente Procedura, a tutela del soggetto denunciato, di effettuare la segnalazione nel rispetto del principio di veridicità dei fatti o situazioni segnalati.

La presentazione di segnalazione false o non fondate, infatti, è comportamento non solo riprovevole, ma anche lesivo dell'efficacia del *whistleblowing*, in quanto ne mina il buon funzionamento e la credibilità.

Colui che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate è sanzionato ai sensi del sistema disciplinare previsto dal Modello di organizzazione e gestione di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Art. 9

Gestione e verifica della segnalazione

Una volta ricevuto la segnalazione secondo le modalità di cui agli articoli 7 o 8, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o del Collegio Sindacale competente, nel caso specifico previsto dalla presente procedura prendono in carico la segnalazione al fine di avviare l'istruttoria, dandone comunicazione al consiglio di amministrazione della società interessata.

La gestione dell'intero processo viene gestito dall'Organismo di Vigilanza o dal Collegio Sindacale attraverso la piattaforma di cui al precedente art. 7).

Gli organi destinatari della segnalazione, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, possono decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

Viene istituito un registro del *Whistleblowing* che documenta tutte le segnalazioni ricevute; questo viene tenuto su file excel e documenta tutte le segnalazioni ricevute e le relative decisioni.

L'Organo competente decide se la segnalazione sia rilevante o meno e se, ancorché rilevante, sia o meno di sua competenza. La valutazione dovrà concludersi entro trenta giorni dalla conoscenza della segnalazione.

L'Organo competente potrà avviare un'ulteriore istruttoria al fine di valutare la necessità di eventuali aggiornamenti del Modello di organizzazione e gestione di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

La segnalazione e i documenti ad essa allegati sono conservati, in forma cartacea o telematica, per un periodo di un anno dalla loro ricezione

Art. 10 Comunicazione dell'esito della segnalazione al segnalante

Al termine della procedura di verifica, l'Organo competente fornisce attraverso la piattaforma di cui al precedente art. 7) al segnalante l'esito della segnalazione, ove richiesto.

Art. 11

Riservatezza dell'identità del segnalante

Nella fase di gestione e di verifica della segnalazione, nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante è protetta, anche nei rapporti con i terzi a cui ci si dovesse rivolgere per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

I membri dell'Organo competente a cui è stata segnalata la segnalazione garantiscono la riservatezza delle informazioni acquisite e dell'identità del segnalante, salvo che sussista una richiesta dell'autorità giudiziaria nell'ambito di indagini concernenti il fatto oggetto di segnalazione.

Art. 12

Tutela del segnalante

Il segnalante non può essere sanzionato, licenziato, demansionato, trasferito o sottoposto ad atti di ritorsione o a misure discriminatorie, dirette o indirette, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le predette tutele non operano qualora la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave o quando la segnalazione possa integrare una fattispecie di reato o un illecito rilevanti ai sensi dell'articolo 2043 c.c..

Il soggetto che ritiene di essere stato destinatario di misure ritorsive o discriminatorie per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può presentare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro e deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta ritorsione o discriminazione all'Organo a cui è stata segnalata la segnalazione.

Art. 13

Obblighi del personale

Tutti i soggetti che operano nell'ambito o nell'interesse della Società sono tenuti a garantire la massima collaborazione con l'Organismo di Vigilanza nell'attuazione della presente Procedura, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della Procedura stessa e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta senza giustificato motivo la collaborazione richiesta dall'Organismo di Vigilanza, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità giudiziaria in presenza di condotte penalmente rilevanti.

Art. 14

Diffusione e attuazione della Procedura Whistleblowing

Risanamento S.p.A., anche nell'interesse di Milano Santa Giulia Spa avrà il compito di assicurare la diffusione della presente Procedura a tutti i destinatari mediante la pubblicazione dello stesso sull'*intranet* aziendale e/o tramite ulteriori strumenti di comunicazione interna disponibili in azienda.

Gli Organismi di Vigilanza curano le azioni necessarie all'attuazione della presente Procedura e i rapporti con la Società per la promozione e la cultura della legalità, anche attraverso specifici progetti di sensibilizzazione e comunicazione.