



**PROCEDURA  
WHISTLEBLOWING**

## Indice

1. CONDIZIONI GENERALI .....	3
<i>Premessa</i> .....	3
<i>Finalità della presente procedura</i> .....	3
<i>La normativa di riferimento</i> .....	3
<i>Destinatari della procedura</i> .....	4
2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA .....	4
<i>Oggetto della segnalazione</i> .....	4
<i>Contenuto della segnalazione</i> .....	5
<i>Invio della segnalazione</i> .....	5
<i>Ricezione della segnalazione</i> .....	6
<i>Attività di verifica della fondatezza della segnalazione</i> .....	6
3. TUTELA DEL SEGNALANTE .....	7
4. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....	7
5. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	7
ALLEGATO 1: MODULO PER LE SEGNALAZIONI.....	9

## 1. CONDIZIONI GENERALI

### *Premessa*

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017, recante "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".

La Legge citata mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di irregolarità e fenomeni corruttivi, o comunque illeciti all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza le situazioni censurabili di cui vengono a conoscenza.

### *Finalità della presente procedura*

Il presente documento ha l'obiettivo di stabilire dei principi generali e chiari per disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni al fine di incoraggiare l'uso e lo sviluppo delle stesse segnalazioni all'interno della società per creare un ambiente corretto, privo di corruzione e conforme alle normative vigenti.

Tale procedura mira altresì ad eliminare ogni tipo di conseguenza negativa in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione fondata e circostanziata e ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante.

### *La normativa di riferimento*

La Legge 179/2017 recante "*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. "Legge sul whistleblowing") ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello 231 commesse all'interno dell'azienda. L'art 2 della predetta Legge denominato "*tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*", in questo senso, aggiunge i commi 2-bis, 2-ter, e 2-quater all'art. 6 del D. lgs. 231/01.

Le importanti novità introdotte dal provvedimento riguardano:

- i soggetti abilitati ad effettuare la segnalazione sono quelli indicati all'art. 5, comma 1, D.Lgs. 231/2001, e cioè gli apicali e i sottoposti;
- le segnalazioni di eventuali condotte illecite o violazioni del Modello 231, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- devono essere messi a disposizione dei segnalanti uno o più canali per presentare le segnalazioni;

- questi canali devono garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Dovrà inoltre essere previsto almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- i Modelli 231 dovranno prevedere inoltre, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Sulla base della succitata disciplina e tenendo conto delle successive linee guida emesse dai vari organi istituzionali tra cui si possono citare:

- il Decreto Ministeriale del 6 dicembre 2017 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- il provvedimento del 22 dicembre 2017 della Banca d'Italia;
- il comunicato del Presidente di ANAC del 8 febbraio 2018;
- le linee guida di Confindustria, INPS, e CONSOB.

nell'ottica, inoltre, di adeguarsi alle normative europee, **ASSA emette tale documento che rappresenta la procedura tassativa da seguire nel caso in cui venga effettuata una segnalazione all'interno della società.**

### *Destinatari della procedura*

I destinatari della presente procedura sono quelli indicati all'art. 5, comma 1, D. Lgs. 231/2001 ossia:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

## **2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA**

### *Oggetto della segnalazione*

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, del Modello ex D.Lgs. 231/2001, o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Ente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente;
- altre condotte in violazione di norme di legge, procedure e regolamenti aziendali.

### *Contenuto della segnalazione*

La segnalazione deve avere un contenuto preciso, circostanziato e sufficientemente motivato riguardo la fondatezza, che deve basarsi su elementi precisi e concordanti.

Il *whistleblower*, ossia colui che effettua la segnalazione, ha il dovere di indicare in maniera sommaria e generale gli elementi di prova che l'hanno indotto ad effettuare la segnalazione.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) 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 anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche, solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante, né rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto contrattuale di lavoro.

### *Invio della segnalazione*

La segnalazione relativa a violazioni del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza o che riguardi condotte corruttive o contrarie alla legge può essere indirizzata:

- a) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) all'indirizzo [responsabileanticorruzione@assa.it](mailto:responsabileanticorruzione@assa.it)
- b) all'Autorità Nazionale Anticorruzione al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>

- c) all'autorità giudiziaria o a quella contabile.

La segnalazione relativa a violazioni del Modello 231/2001 e relativi allegati può essere indirizzata:

- a) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna: in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";

- b) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione (RPCT, Organismo di Vigilanza)

In allegato alla presente procedura il Modulo per l'inoltro delle segnalazioni (Allegato 1).

L'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT/OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per Legge.

La riservatezza è garantita dall'Organismo di Vigilanza, ferma restando la necessità di rivelare le generalità laddove la segnalazione assurga a vera e propria dichiarazione accusatoria in ambito penale e l'individuazione del *whistleblower* sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Il destinatario delle segnalazioni non potrà mai essere un organo interno della società per evidenti conflitti di interessi.

### *Ricezione della segnalazione*

Una volta ricevuta la segnalazione:

- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione svolge un'analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza e della rilevanza della segnalazione stessa;
- l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione esaminano la segnalazione e conducono una sommaria attività istruttoria al fine di verificarne la fondatezza e raccogliere ulteriori elementi di prova.

### *Attività di verifica della fondatezza della segnalazione*

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT e/o 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.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e/o Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture organizzative dell'Ente e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPCT e/o l'OdV, in relazione alla natura della violazione, potrà:

- a) comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione o altra funzione idonea dotata nei necessari poteri, affinché provveda all'adozione delle misure idonee in relazione alla segnalazione ricevuta
- b) nei casi opportuni, presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

### **3. TUTELA 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, in cui l'anonimato non è opponibile per Legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevano, o che siano coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'Ordinamento giuridico italiano.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e s.m.i.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge. n. 241/90 s.m.i.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione;
- all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione.

### **4. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Sono inoltre, fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali 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 oggetto della presente.

### **5. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.

Tale archivio sarà custodito ed organizzato esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza.





**ALLEGATO 1: MODULO PER LE SEGNALAZIONI**

<b>Cognome e nome del segnalante</b>	
<b>Data / Periodo del fatto</b>	
<b>Luogo in cui si è verificato il fatto</b>	
<b>Ritengo che le azioni od omissioni Commesse o tentate siano:</b>	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Codice Etico, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, del Modello ex D.lgs. 231/2001, o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società; <input type="checkbox"/> pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società; <input type="checkbox"/> altre condotte in violazione di norme di legge, procedure e regolamenti aziendali (specificare):.....
<b>Descrizione del fatto (condotta ed evento)</b>	.....
<b>Autore/i del fatto</b>	.....
<b>Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo</b>	.....
<b>Eventuali allegati a sostegno della segnalazione</b>	.....

Luogo, data

Firma

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI: ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 sulla protezione dei dati personali (c.d. GDPR), si informano gli interessati che il trattamento dei dati personali forniti con la presente istanza, o comunque acquisiti per tale scopo, è effettuato dall'Ente in qualità di titolare del trattamento per l'esercizio delle funzioni, connesse e strumentali, alla gestione della segnalazione e poter adempiere alle azioni di tutela previste dalla Legge 179/2017 recante "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." Il trattamento dei dati è svolto nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza anche con l'utilizzo di procedure informatizzate garantendo la riservatezza e la sicurezza dei dati stessi. Agli interessati sono riconosciuti i diritti previsti dall'art. 15 e seguenti del GDPR ed in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica o l'integrazione se incompleti o inesatti, la limitazione, la cancellazione, nonché di opporsi al loro trattamento, rivolgendo la richiesta all'Ente in qualità di Titolare del Trattamento, oppure al Responsabile per la protezione dei dati personali (Data Protection Officer, c.d. "DPO") e-mail: [privacy@assa.it](mailto:privacy@assa.it) oppure [privacy@adeguamentiprivacy.it](mailto:privacy@adeguamentiprivacy.it) Infine, si informa che gli interessati, ricorrendo i presupposti, possono proporre un eventuale reclamo all'Autorità di Controllo Italiana - Garante per la protezione dei dati personali - Piazza di Montecitorio n. 121 – 00186 Roma.