

# IL BRIGANTE

## S.n.c.

di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C.

**S.R.T.R. “ESSERCI”**  
**S.R.S.R. H24 “LA MARGHERITA”**  
**S.R.S.R. H24 “ RESIDENZA DEI PINI”**

Sede legale : 04019 Terracina (LT) Via Badino n. 267

---

# CODICE ETICO E DI CONDOTTA

**Allegato “A” al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n° 231**

---

Approvato dagli Amministratori de  
“IL BRIGANTE S.n.c. di O. Massaroni, P. Subiaco e M. Massaroni & C.”  
in data 20 marzo 2018

---

Versione 3 – Marzo 2018

## Codice Etico e di Condotta - Versione 3

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

### Indice

1. Premessa .....	4
2. Presupposti normativi .....	6
3. Destinatari, ambito di applicazione e aggiornamento.....	8
4. Il sistema dei valori .....	9
4.1 Rispetto delle norme .....	9
4.2 Responsabilità ed onestà. Conflitto di interessi .....	10
4.3 Imparzialità ed uguaglianza .....	11
4.4 Gestione delle informazioni. Tutela della riservatezza.....	11
4.5 Dignità e rispetto della persona. Salute e sicurezza dei lavoratori .....	13
4.6 Partecipazione .....	15
4.7 Lavoro di squadra .....	15
4.8 Trasparenza .....	15
4.9 Efficacia, efficienza e qualità dei servizi .....	15
4.10 Continuità, diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti .....	16
4.11 Obblighi per il personale relativamente al Codice Etico e di Condotta .....	16
4.12 Selezione del personale .....	17
4.13 Valorizzazione delle risorse umane .....	17
4.14 Doveri del personale .....	18
4.15 Doveri relativi a scritture contabili e registrazioni .....	19
4.16 Beni aziendali .....	19
4.17 Uso degli strumenti informatici .....	20
4.18 Regali, omaggi e altre utilità .....	21
4.19 Obblighi di informazione .....	23
4.20 Sistema di governo dell'azienda .....	23
4.21 Rapporti con gli utenti e i familiari .....	24
4.22 Rapporti tra collaboratori della società.....	25
4.23 Rapporti con gli interlocutori esterni .....	26
4.24 Rapporti con i fornitori e i consulenti esterni .....	27
4.25 Competizione .....	28
4.26 Rapporti istituzionali .....	29

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

4.27 Rapporti con la pubblica amministrazione .....	30
4.28 Partecipazione a procedimenti giudiziari .....	31
4.29 Prevenzione dei reati societari .....	32
4.30 Restituzione dei conferimenti sociali.....	33
4.31 Divieto di operazioni in pregiudizio dei creditori .....	33
4.32 Formazione del capitale .....	33
4.33 Collaborazione con le autorità pubbliche di vigilanza.....	34
4.34 Rispetto dell'ambiente .....	34
4.35 Delitti contro la personalità individuale. Pornografia minorile .....	35
4.36 Estensione dei divieti di cui al paragrafo precedente alla pornografia e alla prostituzione riguardante persone adulte .....	36
4.37 Impiego di lavoratori stranieri .....	36
4.38 Obblighi dei collaboratori .....	37
5. Il sistema di attuazione e di controllo .....	38
5.1 Prevenzione .....	38
5.2 Il modello organizzativo .....	38
5.3 Controllo, segnalazioni e violazioni del codice etico .....	39
5.4 Istituzione dell'organismo di vigilanza .....	39
6. Il sistema sanzionatorio .....	42
6.1 Principi applicativi .....	42
6.2 Cogenza del sistema sanzionatorio .....	42
6.3 Linee guida del sistema sanzionatorio .....	43
6.4 Condotte sanzionabili .....	44
6.5 Sanzioni .....	44
7. PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' .....	46

## Codice Etico e di Condotta - Versione 3

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

# 1 . P R E M E S S A

“IL BRIGANTE S.n.c. di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C.” (in seguito denominata “IL BRIGANTE S.n.c.” o “la Società”), con le proprie strutture terapeutiche riabilitative fornisce servizi a utenti che presentano problematiche di tipo psicopatologico, relazionali, esistenziali, a causa dei quali si rende necessaria una temporanea separazione dall’abituale contesto di vita.

E’ fondamentale, pertanto, che i servizi prestati siano svolti nel rispetto di valori etici fondamentali chiaramente definiti, che costituiscano l’elemento base della cultura aziendale.

Il presente Codice Etico e di Condotta è l’insieme dei valori, dei principi, delle linee di comportamento cui devono ispirarsi gli amministratori della Società, i soci, la direzione sanitaria, i dipendenti e i collaboratori, i fornitori, i consulenti esterni, i partner e, più in generale, tutti i terzi che entrano in rapporto con “IL BRIGANTE S.n.c.” nell’ambito della propria attività lavorativa. Costituisce, pertanto, una linea guida nei rapporti economici, finanziari, sociali, relazionali, con particolare attenzione alle tematiche di conflitti d’interesse, rapporti con gli utenti, con i fornitori, con la Pubblica Amministrazione e gli Enti Locali.

Lo scopo è quello di rendere trasparente l’attività dell’Azienda e di indirizzarne lo svolgimento verso l’obiettivo di offrire un servizio sempre più rispondente alle esigenze e necessità dell’utente/ospite.

L’osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti de “Il Brigante S.n.c.” ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 comma 2 del Codice Civile.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con l’Azienda e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti il rispetto delle

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e il regime sanzionatorio previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Per tali ragioni il presente Codice Etico :

- costituisce uno strumento che fissa le regole di comportamento cui debbono attenersi i destinatari;
- entra a pieno titolo nell'ordinamento della Società "Il Brigante S.n.c." e rappresenta il complesso dei diritti e dei doveri morali e la conseguente responsabilità etico-sociale di ogni partecipante alla organizzazione;
- ha l'ulteriore obiettivo di attestare la prevenzione rispetto a comportamenti irresponsabili e/o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società perché definisce l'ambito delle responsabilità etiche e sociali di tutti gli operatori;
- non sostituisce e non si sovrappone alle norme legislative e regolamentari esterne ed interne, ma nell'azione di integrazione e di rafforzamento dei principi contenuti in tali norme, introduce modelli organizzativi e comportamentali volti ad impedire ed ostacolare condotte "crimineose" o che portino indebiti vantaggi;
- è strumento per migliorare la qualità dei servizi in quanto incentiva condotte coerenti con i principi e le regole in esso contenute, nonché strumento di comunicazione verso tutti i componenti l'organizzazione, permettendo nel contempo ai portatori di interessi esterni nei confronti della Società di conoscere i principi informatori della Società, e la possibilità quindi di richiederne una più puntuale attuazione.

L'Azienda vigilerà sull'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico assicurando altresì le azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso e si impegna a darne ampia diffusione.

Tutto il personale dell'Azienda, inclusi collaboratori, è tenuto a conoscere il presente Codice che può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

## **2. I PRESUPPOSTI NORMATIVI**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la responsabilità amministrativa degli Enti (con o senza personalità giuridica), per i reati commessi a loro vantaggio o nel loro interesse dalle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e dai soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge a quella penale delle suddette persone fisiche.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio delle società ed, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore di tale legge, non pativano conseguenze dalla realizzazione dei reati commessi, con vantaggio della società stessa, da amministratori e/o dipendenti. Questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati, specificatamente indicati della legge, da parte di soggetti legati a vario titolo all'azienda, e solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di essa.

Lo stesso Decreto prevede, peraltro, l'esclusione della responsabilità dell'azienda qualora la stessa provi, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché attivarsi per il suo aggiornamento, ad un "organismo" interno ("Organismo di Vigilanza") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo diviene, peraltro, parte essenziale del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Alla luce di quanto sopra, gli amministratori della Società "Il Brigante S.n.c." hanno approvato un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", hanno istituito un Organismo di Vigilanza e hanno predisposto il presente "Codice Etico e di Condotta" che contiene una serie di principi che la Società riconosce come propri e sui quali

IL BRIGANTE S.n.c. di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C.

S.R.T.R. "ESSERCI" – S.R.S.R. "LA MARGHERITA" – S.R.S.R. "RESIDENZA DEI PINI"

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

intende richiamare l'osservanza da tutti coloro che contribuiscono al perseguimento dei fini della stessa.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

### **3. DESTINATARI, AMBITO DI APPLICAZIONE E AGGIORNAMENTO**

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico sono rivolti a tutti i seguenti destinatari:

- soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale si trovano in posizione apicale (amministratori, dirigenti);
- soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale rivestono una posizione subordinata rispetto ai primi (dipendenti);
- collaboratori esterni che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività aziendale (consulenti, professionisti esterni);
- partner commerciali ed operativi che abbiano un ruolo in progetti ed operazioni.

Sono altresì chiamati al rispetto dei principi contenuti nel Codice tutti coloro che abbiano a qualunque titolo rapporti con la società "Il Brigante S.n.c." (clienti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni, etc.)

Tutti i Destinatari si impegnano ad operare con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione del Codice – commessa da qualunque soggetto – che dovesse essere loro nota, con le modalità e le tutele indicate nel Modello di Organizzazione e Gestione; l'omessa segnalazione costituisce violazione del Codice e dei suoi principi.

Il presente Codice, approvato dagli amministratori della Società, è revisionato ed aggiornato periodicamente secondo le forme e le modalità previste nel Modello di Organizzazione e Gestione, di cui costituisce parte integrante.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

### **4. II SISTEMA DEI VALORI**

Questo Codice Etico racchiude l'insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento che devono contraddistinguere l'intera attività della Società "Il Brigante S.n.c."

Ogni Destinatario è tenuto ad adoperarsi per raggiungere gli obiettivi stabiliti, rispettare gli impegni, segnalare palesi difformità ed eventualmente fornire suggerimenti per il miglioramento continuo.

La Società "Il Brigante S.n.c." ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conduzione della propria attività, costituiscano la condizione fondamentale per perseguire e raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che eludono le regole stabilite.

Conseguentemente il Codice esplicita i riferimenti cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento dell'attività.

Il Codice Etico de "IL BRIGANTE S.n.c." viene diffuso secondo quanto previsto nel Modello di Organizzazione e si basa sui seguenti principi.

#### **4.1 Rispetto delle norme**

"IL BRIGANTE S.n.c." si impegna a condurre la propria attività nel rispetto della legislazione applicabile a carattere internazionale, nazionale, regionale, provinciale e comunale in qualsivoglia ambito (amministrativo e fiscale, legislazione del lavoro, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ambientale, ecc.) e per questo respinge ogni pratica illegale e persegue, attraverso l'apparato

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

sanzionatorio, ogni comportamento contrario alla legislazione, ai principi del presente Codice Etico o alle procedure interne.

### **4.2 Responsabilità ed Onestà. Conflitto di interessi**

Tutti i destinatari del presente Codice Etico devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Si configura conflitto di interessi tutte le volte in cui un amministratore, responsabile, dipendente, consulente, o collaboratore dell'Azienda tenga una condotta finalizzata ad ottenere un vantaggio personale o comunque sia portatore, anche per conto di terzi, di un interesse diverso da quello del buon andamento della Società e della gratificazione professionale per il lavoro svolto ed i risultati ottenuti.

Deve essere, pertanto, evitata qualsiasi attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi ed all'immagine della Società.

I *collaboratori* devono evitare tutte quelle attività che siano in conflitto di interesse con la Società, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza nell'espletare le attività loro assegnate.

Non è consentito, inoltre, perseguire interessi propri a danno degli interessi sociali, né fare un uso personale non autorizzato di beni aziendali, né detenere interessi direttamente o indirettamente in società concorrenti o fornitrici.

Il personale non può svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non congruenti con le proprie mansioni e responsabilità organizzative. L'utilizzo

dei beni aziendali, quali ad esempio locali, attrezzature, informazioni riservate della Società non sono consentiti per l'uso e interesse personale di qualunque genere.

### **4.3 Imparzialità ed uguaglianza**

"IL BRIGANTE S.n.c." nell'erogazione dei servizi e nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con gli utenti/ospiti, i rapporti con i soci, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, riconosce a tutti eguaglianza di diritti senza alcuna discriminazione di età, sesso, sessualità, salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credo religioso.

Si impegna a prestare particolare attenzione ai soggetti portatori di handicap, anziani e cittadini appartenenti alle fasce sociali più deboli.

L'organizzazione rifiuta ed esclude, pertanto, ogni discriminazione basata, sul sesso, sulla sessualità, sullo stato di salute, sulla nazionalità, sulla razza, sulle credenze religiose, su opinioni politiche e stili di vita diversi e si impegna affinché tale principio venga rispettato.

### **4.4 Gestione delle informazioni.**

#### **Tutela della riservatezza.**

L'attività de "IL BRIGANTE S.n.c." richiede costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione di dati, documenti ed informazioni attinenti a utenti, rapporti societari, negoziazioni, procedimenti, operazioni, contratti, ecc.. Le banche dati de "IL BRIGANTE S.n.c." possono

## Codice Etico e di Condotta - Versione 3

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

contenere, inoltre, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che non possono essere resi noti senza il consenso dell' Interessato ed infine dati la cui divulgazione potrebbe produrre danni alla Società.

Tutti i *collaboratori* interni ed esterni sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa e, in particolare, osservare le clausole di riservatezza richieste dalle controparti. Tutte le informazioni, i dati, le conoscenze acquisite, elaborate e gestite dai *collaboratori* nell'esercizio della propria attività lavorativa appartengono alla Società e devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, né all'interno, né all'esterno, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali adottate.

Il personale è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie mansioni ed a farne uso esclusivamente nei limiti degli scopi per cui sono state acquisite.

Ciascun *collaboratore* dovrà pertanto :

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle proprie funzioni;
- conservare tali dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- comunicare i dati solo nell'ambito delle procedure prefissate, ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

I dati e le informazioni raccolti nell'ambito dello svolgimento delle attività sono trattati nel rispetto delle normative vigenti e in coerenza a quanto definito nel "Registro delle attività di trattamento" predisposto dalla Società in

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

adempimento di quanto previsto dal Regolamento Europeo 2016/679 re relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali..

L'Azienda, oltre ad assicurare la riservatezza delle informazioni di cui è in possesso, si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione ed in conformità alle norme giuridiche vigenti.

### **4.5 Dignità e rispetto della persona.**

#### **Salute e sicurezza dei lavoratori.**

La Società si impegna a tutelare la persona in ogni ambito e opera costantemente per prevenire comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo. I destinatari del Codice Etico sono tenuti a collaborare con la Società al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

La Società si impegna a tutelare la sicurezza, la salute e l'integrità morale e fisica dei propri utenti/ospiti, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori. A tal fine promuove comportamenti responsabili e sicuri e adotta tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

Rispettare la persona significa anche assicurare modalità e livelli di intervento sanitario-assistenziali che si avvicinino il più possibile a criteri qualitativi desiderati dall'assistito stesso.

## Codice Etico e di Condotta - Versione 3

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

Non sono tollerate, e saranno quindi sanzionate, richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni morali e personali di ciascuno.

La Società è contraria ad ogni forma di lavoro irregolare e contrasta e respinge, tanto in fase di selezione e assunzione del personale, quanto nella gestione del rapporto di lavoro, qualunque forma di discriminazione fondata sul sesso, sulla sessualità, sulla religione, sull'età, sulla razza, sulla condizione sociale, sulla nazionalità, garantendo pari opportunità e attivandosi al fine della rimozione di eventuali ostacoli alla effettiva realizzazione di tale situazione. Si impegna, inoltre, a tutelare l'integrità psico-fisica di dipendenti e collaboratori, nel rispetto della loro personalità. Per questo motivo esige che nelle relazioni di lavoro non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali anche la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti dei singoli o di gruppi di persone. E' politica della Società promuovere un clima interno in cui ognuno interagisca con gli altri colleghi onestamente, con dignità e rispetto reciproco. Pertanto, i *collaboratori* sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi e dei terzi in generale.

"IL BRIGANTE S.n.c." si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro e non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro. Ciascun *collaboratore* non deve esporre gli altri (interni o esterni) a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

### **4.6 Partecipazione**

L'utente/ospite ha diritto di richiedere le informazioni che lo riguardano, può avanzare proposte e suggerimenti ed inoltrare reclami. I dipendenti o i terzi incaricati dall'Azienda sono tenuti a soddisfare le legittime richieste degli utenti o a motivare eventuali rifiuti.

### **4.7 Lavoro di squadra**

Essere e sentirsi parte di un gruppo è un diritto e un dovere per ogni operatore. I risultati perseguibili in gruppo si rivelano generalmente migliori rispetto a quelli conseguiti individualmente. Tutti devono poter partecipare alle attività, ai progetti assistenziali ed a quelli organizzativo-produttivi.

### **4.8 Trasparenza**

"IL BRIGANTE S.n.c." si impegna a mantenere la trasparenza e la certezza nell'individuazione di ruoli e destinatari, in modo che non si produca un effetto di deresponsabilizzazione e sia garantita l'individuazione, per ciascun processo, del soggetto responsabile.

### **4.9 Efficacia, efficienza e qualità dei servizi**

"IL Brigante S.n.c." persegue l'obiettivo di promuovere l'erogazione dei propri servizi secondo i principi di efficacia ed efficienza, in modo che ogni azione sia congrua e coerente alla soddisfazione dei bisogni e delle necessità cui è indirizzata e che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

gestione delle risorse impiegate e venga assunto l'impegno di offrire una prestazione adeguata alle esigenze dell'utente secondo gli standard più avanzati.

### **4.10 Continuità, diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti**

La Società si impegna a garantire la continuità dei propri servizio socio sanitari-assistenziali e a ridurre al minimo i disagi degli utenti/ospiti in caso di disservizi che si verificano per causa di forza maggiore.

I destinatari del Codice Etico devono operare con diligenza, accuratezza e professionalità al fine di fornire servizi di elevato livello qualitativo.

### **4.11 Obblighi per il personale relativamente al Codice Etico e di Condotta**

Ogni collaboratore ha l'obbligo di :

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri colleghi (dipendenti e non, interni ed esterni);
- promuovere l'osservanza delle norme del Codice Etico e di Condotta;
- operare affinché i propri colleghi e collaboratori comprendano che il rispetto delle norme del Codice Etico e di Condotta costituisce parte essenziale del proprio lavoro.

"IL BRIGANTE S.n.c." promuove un'azione sistematica di informazione in merito ai reati e ai rischi contemplati dal D. Lgs. 231/2001 al quale il personale deve attenersi.

## **4.12 Selezione del personale**

“Il Brigante S.n.c.” garantisce pari opportunità nell’accesso all’impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.

Nelle modalità di accesso all’impiego, la Società adotta procedure, improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Codice, tese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire.

I responsabili coinvolti nel processo di selezione, evitano ogni situazione che possa determinare conflitti di interesse, favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo.

L’azienda, infatti, vuole assicurare che la selezione dei candidati avvenga sempre sulla base dei requisiti professionali e di competenza necessari in base al ruolo da svolgere.

## **4.13 Valorizzazione delle risorse umane**

Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo de “Il Brigante S.n.c.”. Pertanto, l’Azienda :

- ne tutela e ne promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute;
- ne riconosce il valore;

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

- reputa essenziale che gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori (c.d. "il personale"), siano coinvolti e partecipino attivamente all'attività aziendale in modo consapevole ed informato.

### **4.14 Doveri del personale**

Il personale de "Il Brigante S.n.c." è tenuto a rispettare il Codice Etico e, nell'espletamento dei propri compiti, è tenuto al rispetto della legge ed improntare la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

In materia di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, si sottolineano gli obblighi, gravanti sui lavoratori, previsti dettagliatamente dal D.Lgs. 81/2008 all'art. 20.

Con il presente documento si evidenzia che il personale dipendente dovrà provvedere ad evitare ogni situazione o attività che possa generare conflitti di interesse con la Società o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali.

Il personale ha l'obbligo di segnalare al responsabile aziendale di riferimento e all'Organismo di Vigilanza eventuali comportamenti contrastanti con il Modello di Organizzazione , gestione e controllo adottato, con il contenuto dei contratti di lavoro, la normativa interna o il presente Codice.

Nella fattispecie in cui vengano impartite dai responsabili aziendali compiti contrastanti con la suddetta disciplina normativa, la segnalazione dovrà essere inviata direttamente all'Organismo di Vigilanza all'uopo nominato.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

### **4.15 Doveri relativi a scritture contabili e registrazioni**

Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti. Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.

Ogni scrittura deve permettere di ricostruire la relativa operazione e deve accompagnarsi ad una adeguata documentazione. Tutte le azioni riguardanti l'attività di impresa devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Chiunque venga a conoscenza di eventuali omissioni, errori o falsificazioni è tenuto a darne notizia ai vertici aziendali.

### **4.16 Beni aziendali**

Il patrimonio aziendale de "IL BRIGANTE S.n.c." è costituito dai beni fisici materiali, quali ad esempio : mobili d'arredo, computer, stampanti, attrezzature, nonché da beni immateriali quali, ad esempio, informazioni riservate, software e know-how specifico di settore. La protezione e conservazione di questi beni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari. Ognuno deve sentirsi responsabile dei beni aziendali che gli sono stati affidati in quanto strumentali all'attività svolta. E' cura di ogni *collaboratore* nell'espletamento delle proprie attività aziendali, non solo proteggere tali beni, ma impedirne l'uso fraudolento o

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

improprio. L'utilizzo di questi beni da parte dei *collaboratori* deve essere pertanto funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali.

Il personale, pertanto, usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di lavoro. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà della Società.

Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie mansioni.

"Il Brigante S.n.c.", nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi. Ai destinatari del presente Codice Etico non è consentito detenere denaro dell'Azienda in forma contante, salvo che ciò non si renda necessario per il fisiologico funzionamento dell'attività sociale. In tale residuale evenienza la somma liquida dovrà essere strettamente monitorata e potrà essere trattenuta dai detentori nei limiti di tempo necessari all'uso.

### **4.17 Uso degli strumenti informatici**

"IL BRIGANTE S.n.c." assicura la rapidità, l'ampiezza e la correttezza dei flussi di informazioni necessari all'efficiente gestione ed al controllo delle attività aziendali attraverso quelle risorse informatiche di cui si è fornito, quale strumento fondamentale per l'esercizio corretto e competitivo dell'impresa.

La Società garantisce il rispetto delle normative in materia di privacy individuale attraverso un utilizzo degli strumenti informatici corretto, legittimo e limitato.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

Il personale utilizza gli strumenti informatici nei limiti e ai soli fini dello svolgimento delle proprie mansioni, è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore. Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della Società.

Il personale è altresì tenuto a non comunicare le proprie password di accesso al sistema informatico, a prestare la massima attenzione ed il massimo impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso di strumenti informatici.

Chiunque venga a conoscenza dell'alterazione del sistema informatico o dei dati dallo stesso gestiti, è tenuto a darne immediata comunicazione direttamente all'Organismo di Vigilanza. La mancata segnalazione sarà considerata grave inadempimento agli obblighi di fedeltà e di correttezza.

In merito a quanto sopra esposto, si rimanda a quanto più ampiamente disciplinato nel "Registro delle attività di trattamento" predisposto dalla Società nel rispetto del Regolamento Europeo 679/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alle misure e istruzioni adottate per ridurre al minimo i rischi per la privacy.

### **4.18 Regali, omaggi e altre utilità**

Il personale non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare queste ultime, salvo quelle d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o

### **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

comunque possa trarre benefici dall'attività dell'impresa (es. da fornitori, consulenti, rappresentanti di Pubbliche Amministrazioni, Enti Pubblici, etc.).

I regali e gli omaggi di modico valore ricevuti non devono comunque compromettere l'indipendenza di giudizio, la correttezza operativa, l'integrità e la reputazione del dipendente e in ogni caso devono essere tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Inoltre, è fatto espressamente divieto al personale e soggetti apicali della Società di accettare mance o altre forme di utilità da parte degli ospiti e dei loro familiari.

Non può essere elargito denaro o attribuiti omaggi, doni o altre utilità a fornitori, a rappresentanti dei Soggetti Pubblici (Comuni, Regione, ASL), ad esponenti della Pubblica Amministrazione ed a qualsivoglia altro pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio o dipendente pubblico con il quale "Il Brigante S.n.c." intrattiene rapporti lavorativi, ad eccezione degli omaggi di modico valore e di valore percepito trascurabile.

Il personale non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'impresa.

Chiunque venga in qualsiasi modo a conoscenza della violazione di tali divieti è tenuto a darne immediata comunicazione direttamente all'Organismo di Vigilanza. La mancata segnalazione sarà considerata grave inadempimento agli obblighi di fedeltà e di correttezza.

I regali e vantaggi offerti ma non accettati, che eccedano il valore modico, devono essere segnalati, nelle modalità previste, per consentire una adeguata valutazione.

#### **4.19 Obblighi di informazione**

Tutto il personale è tenuto a riferire con tempestività e riservatezza all'Organismo di Vigilanza ogni notizia di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento della propria attività lavorativa, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la Società. A tal fine è predisposto un protocollo per la gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

#### **4.20 Sistema di governo dell'azienda**

I componenti degli organi aziendali devono conformare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nell'Azienda.

Ai componenti degli organi è altresì richiesto un comportamento ispirato ai principi di autonomia, di indipendenza e di rispetto delle linee di indirizzo che l'Azienda fornisce nelle

relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato.

I componenti degli organi aziendali sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti; ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere volta a salvaguardare ed a tutelare in generale il principio della riservatezza aziendale.

## 4.21 Rapporti con gli Utenti ed i Familiari

Il Brigante S.n.c. :

- instaura con gli utenti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca della massima collaborazione;
- tutela la privacy dei propri utenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere i relativi dati personali, fatti salvi gli obblighi di legge;
- persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative dei propri Utenti e Familiari di questi.

Pertanto, esige dai *collaboratori* e, in generale, dai destinatari del Codice Etico e di Condotta e da coloro che operano a diverso titolo in nome e per conto della Società, che ogni rapporto e contatto con e tra tali soggetti sia improntato a onestà, correttezza professionale e trasparenza.

Nel rispetto delle normative vigenti e dei principi etici generali enunciati in precedenza "IL BRIGANTE S.n.c." persegue l'attenzione ai bisogni degli utenti, garantisce adeguati standard di qualità delle attività e delle prestazioni offerte e si impegna a rispettare le regole seguenti :

- si impegna a promuovere un rapporto con gli utenti ed i loro familiari fondato sulla relazione diretta e sull'ascolto del bisogno;
- si impegna a rispettare l'individualità di ogni persona, riconoscendone i bisogni e realizzando gli interventi ad essi adeguati, con riferimento a tutti i parametri della sua qualità di vita;
- si impegna ad assicurare il diritto a ricevere prestazioni appropriate ed un comportamento rispettoso, cortese e professionale nel rispetto della dignità umana, dei valori culturali e delle convinzioni etiche e religiose, del genere, degli orientamenti sessuali, dell'etnia, della nazionalità, dell'appartenenza

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

politica, dell'età e delle condizioni di salute, escludendo ingiustificate disparità di trattamento;

- si impegna a garantire agli aventi diritto un'informazione completa, veritiera e chiara sia sulle modalità di accesso al servizio, sia sullo stato psico-fisico degli utenti ed a fornire queste informazioni con un linguaggio comprensibile e adeguato alle conoscenze degli interlocutori;
- si impegna a sviluppare un rapporto basato sulla centralità della relazione e sull'ascolto dei bisogni;
- si impegna ad analizzare periodicamente la soddisfazione degli utenti, a monitorare la qualità del servizio ed a gestire i reclami in modo oggettivo e trasparente;
- si impegna a garantire la possibilità di presentare osservazioni e reclami da parte degli utenti, dei familiari e degli altri "portatori di interesse", garantendo tempi e modalità di risposta adeguati;
- si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti sulla base di livelli predefiniti e a monitorare periodicamente la qualità percepita.

### **4.22 Rapporti tra collaboratori della Società**

I dipendenti e i collaboratori della Società costituiscono la forza-lavoro che vive quotidianamente a contatto con la realtà interna ed esterna.

Essi sono tenuti al pieno e costante rispetto dei principi di legittimità morale e dei principi etico-comportamentali; in quanto tutti indistintamente collaboratori de "Il Brigante S.n.c." – seppur gerarchicamente organizzati – devono osservare ed applicare i principi etico-comportamentali di diligenza, onestà ed uguaglianza, promuovendo la collaborazione e la solidarietà

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

reciproca, favorendo la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto da quello relazionale; sono tenuti a condotte reciproche trasparenti e rispettose, essendo per converso vietate tutte quelle condotte eticamente e moralmente riprovevoli (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle concernenti la libertà di pensiero, di religione, di espressione, quelle di rivalsa e ripicca tra colleghi etc.); sono infine chiamati ad ottemperare a tutte le prescrizioni inerenti il comportamento da tenere tra colleghi.

### **4.23 Rapporti con gli interlocutori esterni**

I rapporti dell'Azienda con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo apparire come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività.

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza e ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona.

L'Azienda non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, se non nel rispetto della normativa applicabile

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

### **4.24 Rapporti con i fornitori ed i consulenti esterni**

Tutti gli acquisti della Società dovranno essere effettuati con diligenza, garantendo nell'attività di acquisto alla Società l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti. E' necessario attenersi al mero rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio delle funzioni espletate, di essere liberi da obblighi personali verso i fornitori. Si dovrà segnalare immediatamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi tentativo di violazione dei normali rapporti commerciali.

Le modalità di scelta dei fornitori devono essere conformi alle norme vigenti e alle procedure interne all'Azienda. Tale paragrafo trova applicazione anche in riferimento ai consulenti esterni che sono quindi assimilati ai fornitori.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

Nella selezione l'Azienda adotta criteri oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dalle procedure aziendali, e non preclude a nessun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi un contratto con essa.

Nella selezione del fornitore l'Azienda deve, altresì, tenere conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ogni procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere motivata.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

L'Azienda ed il fornitore devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia.

"Il Brigante S.n.c." si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti nonché delle aspettative della controparte, in considerazione delle circostanze, delle trattative e del contenuto del contratto.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

L'attivazione di una fornitura deve essere sempre preceduta da una attenta valutazione del mercato, con l'eventuale conseguente acquisizione di più offerte. Non può essere in alcun modo preso in considerazione l'acquisto di beni la cui provenienza non sia nota e non sia garantita la presenza dei relativi documenti fiscali e di garanzia.

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico, la Società è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

### **4.25 Competizione**

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale de "Il Brigante S.n.c." ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Azienda può giustificare una condotta dei vertici o dei propri collaboratori che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti l'Azienda e le sue attività devono essere veritiere, chiare e verificabili.

### **4.26 Rapporti istituzionali**

Ogni rapporto con le istituzioni di Stato (Ministeri, Regioni, Comuni, Province, ASL, etc.) è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti della Società, a rispondere a richieste e ad atti di sindacato ispettivo (verifiche, accertamenti, ecc.) o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la Società.

A tal fine, "Il Brigante S.n.c." si impegna a :

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali ;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite gli amministratori o referenti che abbiano ricevuto delega dal vertice della Società.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

### **4.27 Rapporti con la pubblica amministrazione**

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, questi, a livello di "alto profilo" sono intrattenuti esclusivamente attraverso la direzione aziendale o altri soggetti formalmente delegati che abbiano ricevuto esplicito mandato e che non versino in situazioni di conflitto di interessi rispetto ai rappresentanti delle istituzioni stesse.

Nei rapporti con tali soggetti, è severamente vietato cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'Istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, favori, denaro o utilità di qualunque genere.

I rapporti con le Istituzioni, la gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere con la Pubblica Amministrazione e gli Enti Locali necessari per lo sviluppo delle attività de "IL BRIGANTE S.n.c.", sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate.

Omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti o dipendenti della Pubblica Amministrazione ed in particolare di pubblici ufficiali ed incaricati di pubblico servizio sono consentiti, previa autorizzazione dell'a Direzione, nella misura in cui il modico valore di essi, non comprometta l'integrità, l'indipendenza e la reputazione di una delle parti.

Nel caso in cui la Società sia rappresentata da un soggetto "terzo" nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, si applicano nei confronti del consulente e del suo personale le stesse direttive valide per l'Azienda.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

### **4.28 Partecipazione a procedimenti giudiziari**

In caso di partecipazione a procedimenti giudiziari, "Il Brigante S.n.c." si impegna ad agire nel procedimento giudiziario in modo corretto, nel rispetto della legge, delle norme del presente Codice Etico e delle procedure interne, anche al fine di evitare possibili lesioni dell'immagine dell'azienda.

Nell'espletamento della propria attività per conto della Società gli amministratori, i soci, i direttori, i dipendenti e collaboratori dell'Azienda devono rispettare le norme di comportamento di seguito indicate.

A tutti i soggetti sopra indicati è fatto divieto di :

- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale (es. un magistrato, un cancelliere o un altro funzionario), per lui o per un terzo, somme di denaro od altra utilità in cambio di un atto del suo ufficio al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario;
- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale (es. un magistrato, un cancelliere o un altro funzionario), per lui o per un terzo, una somma di denaro od un'altra utilità al fine di fargli omettere/ritardare un atto del suo ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario;
- indurre, con artifici o raggiri, lo Stato/altro ente pubblico in errore al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario;
- alterare (in qualsiasi modo) il funzionamento di un sistema informatico/telematico o intervenire (senza diritto ed in qualsiasi modo) su dati/informazioni/programmi contenuti in un sistema informatico/telematico o ad esso pertinenti al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario.

Inoltre, a tutti i soggetti sopra richiamati è fatto divieto di :

### **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria";
- di coartare in qualsiasi forma e con qualsiasi modalità la volontà di rispondere all'autorità giudiziaria di soggetti chiamati a rendere dichiarazioni o di indurre questi ad avvalersi della facoltà di non rispondere;
- di indurre in qualsiasi modo, i soggetti chiamati a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria a rendere dichiarazioni non veritiere;
- di elargire, offrire o promettere denaro, omaggi, regali ed altri vantaggi a persone chiamate a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria.
- porre in essere, dare causa o collaborare alla realizzazione di comportamenti i quali, sebbene risultino tali da non costituire di per sé reato, possano potenzialmente diventarlo.

#### **4.29 Prevenzione dei reati societari: comunicazioni sociali e rapporti con gli organi di controllo**

"Il Brigante S.n.c." si impegna affinché le sue comunicazioni sociali vengano effettuate in modo corretto e veritiero, nel rispetto della legge.

A tal fine, agli amministratori della Società è vietato, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o altri un ingiusto profitto :

- esporre fatti non rispondenti al vero;
- omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

La Società deve instaurare rapporti con gli organi di controllo improntati alla lealtà, al rispetto della legge e alla reciproca collaborazione.

A tal fine, è vietato agli amministratori di occultare documenti o utilizzare altri idonei artifici per impedire o ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o revisione legalmente attribuite ai soci.

### **4.30 Restituzione dei conferimenti sociali**

Al fine di preservare l'integrità del patrimonio sociale e garantire il rispetto della legge agli amministratori è vietato :

- restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- liberare i soci dall'obbligo di esecuzione dei conferimenti fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.

### **4.31 Divieto di operazioni in pregiudizio dei creditori**

Al fine di preservare gli interessi dei creditori, agli amministratori è vietato effettuare qualunque operazione straordinaria in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori.

### **4.32 Formazione del capitale**

Al fine di preservare l'integrità del patrimonio sociale e garantire il rispetto, oltre che della legge, degli interessi degli stakeholder, agli amministratori ed ai suoi soci conferenti è vietato procedere, anche solo in via parziale, alla formazione fittizia del capitale sociale o al suo aumento fittizio, mediante :

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

- attribuzioni di quote in misura complessivamente superiore al capitale sociale;
- sottoscrizione reciproca di quote;
- sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti ovvero del patrimonio sociale in caso di trasformazione d'azienda.

### **4.33 Collaborazione con le autorità pubbliche di vigilanza**

E' necessario instaurare rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza improntati alla lealtà, al rispetto della legge e alla reciproca collaborazione.

A tal fine, nelle comunicazioni alle suddette autorità previste dalla legge è vietato, a chi intenda ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza :

- esporre fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società;
- occultare con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, altri fatti pertinenti all'oggetto dell'ispezione.

### **4.34 Rispetto dell'ambiente**

La Società nello svolgere la propria attività, sensibile alle tematiche dell'ambiente e da sempre impegnata nel rispetto dell'ambiente, tiene altresì conto della normativa nazionale in materia ambientale al fine di non inquinare, ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse, promuovere l'utilizzo di prodotti sempre più compatibili con l'ambiente. A tale proposito contrasta in modo particolare pratiche scorrette di smaltimento dei rifiuti sanitari e dei

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

rifiuti solidi urbani e promuove presso tutti i Destinatari la cultura del rispetto ambientale.

La Società è consapevole che la cultura del rispetto dell'ambiente passa, inoltre, attraverso l'idonea formazione del personale per quanto concerne il trattamento di ogni genere di rifiuto (dalla differenziazione al trattamento delle sostanze inquinanti) ed attraverso il costante monitoraggio delle attività ad impatto ambientale.

### **4.35 Delitti contro la personalità individuale.**

#### **Pornografia minorile**

Al fine di evitare di incorrere nei reati di pornografia minorile (art. 600-ter codice penale) e detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater codice penale) e così ledere all'immagine de "Il Brigante S.n.c.", è vietato di :

- sfruttare i minori di anni 18 per la realizzazione di esibizioni pornografiche o la produzione di materiale pornografico;
- commerciare il materiale pornografico di cui sopra;
- distribuire, divulgare, pubblicizzare il materiale pornografico di cui sopra con qualsiasi mezzo;
- distribuire o divulgare notizie/informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale dei minori di anni 18;
- cedere consapevolmente, anche a titolo gratuito, del materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori di anni 18;
- consapevolmente procurarsi o disporre di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori di anni 18.

#### **4.36 Estensione dei divieti di cui al paragrafo Precedente alla pornografia e alla prostituzione riguardanti persone adulte**

La Società dichiara di estendere i divieti di cui al paragrafo precedente anche ad ogni genere di attività pornografica nonché ad ogni forma di prostituzione pur se compiute tra persone adulte e consenzienti.

#### **4.37 Impiego di lavoratori stranieri.**

Il presente Codice Etico recepisce quanto previsto dall'art. 2 del Dlgs 16 Luglio 2012, n.109 che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, così come richiamato dall'art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001.

La Società può impiegare all'interno del proprio organico aziendale anche lavoratori stranieri, assicurandosi che il lavoratore straniero :

- sia maggiorenne;
- possieda regolare permesso di soggiorno in corso di validità;
- prima della scadenza del permesso di soggiorno, abbia presentato all'Ufficio postale domanda di rinnovo dello stesso nei tempi previsti (60 gg. dalla scadenza).

"Il Brigante S.n.c. non può impiegare lavoratori stranieri del tutto privi di permesso di soggiorno o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo, documentata dalla relativa ricevuta postale.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

Non è legale nemmeno l'impiego di uno straniero in Italia per motivi di turismo, anche se regolarmente munito della prescritta dichiarazione di presenza.

### **4.38 Obblighi dei collaboratori**

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese a tutti gli eventuali collaboratori, anche se occasionali, e consulenti de "Il Brigante S.n.c."

## **5. IL SISTEMA DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO**

### **5.1 Prevenzione**

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, "Il Brigante S.n.c." adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per l'Azienda. In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, l'Azienda adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

### **5.2 Il Modello organizzativo**

Il rispetto del Codice Etico è in primo luogo assicurato dall'adozione ed attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, elaborato ed attuato con il dichiarato fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'Azienda ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001. Il Modello, individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi detti reati, dispone gli specifici protocolli da seguire per formare ed attuare le decisioni dell'impresa nonché per gestire le risorse finanziarie.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

Il Brigante s.n.c." adotta un apposito sistema volto a monitorare e verificare l'esatta applicazione del Modello e la sua efficacia nel prevenire la commissione dei reati.

### **5.3 Controlli, segnalazioni e violazioni del codice etico**

La Società adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisca per l'Azienda o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice.

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare eventuali violazioni del presente Codice Etico direttamente all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità specificate nel Modello.

A tal fine sono individuate modalità dirette di comunicazione anche attraverso sistemi elettronici (e-mail) e con apposito protocollo riservato.

**E' stata istituita una procedura per le segnalazioni che si allega al presente Documento.**

### **5.4 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza**

È istituito presso "Il Brigante S.n.c.", un organo avente funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento all'efficacia ed all'osservanza del Modello adottato dall'Azienda allo scopo di prevenire la commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

L'Organismo di Vigilanza è nominato dagli amministratori con proprio atto ed è collegiale.

All'Organismo di Vigilanza viene garantita una adeguata autonomia finanziaria tramite l'attribuzione di risorse da parte dell'Azienda e non potrà avere funzioni di tipo operativo al fine di garantirne la maggiore obiettività di azione possibile.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di competenze specifiche e di professionalità tali da garantire una analisi adeguata del sistema di controllo e di valutazione dei rischi nonché potrà avvalersi di professionisti del diritto per le specifiche competenze giuridiche, considerata la finalità di prevenzione alla realizzazione di reati mediante l'utilizzo delle risorse aziendali.

L'Organismo è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione (di cui il presente Codice Etico ne è parte integrante) adottato dall'Azienda, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti :

- la verifica circa la diffusione del Codice Etico e la formazione ed informazione dei Destinatari;
- la gestione, l'approfondimento e la verifica dei principi e delle regole espresse dal Codice, nonché il relativo aggiornamento ed adattamento;
- l'interpretazione del Codice, venendo a costituire punto di riferimento per dirimere ogni contrasto o dubbio sull'applicazione dei principi ivi espressi;
- la verifica del rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte dei Destinatari e dei Terzi;
- l'aggiornamento del Codice Etico e del Modello di Organizzazione;

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

- la segnalazione alle funzioni aziendali competenti delle eventuali trasgressioni alla legge e/o alle disposizioni del presente Codice;
- il controllo sulla puntuale e tempestiva erogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione;
- l'acquisizione e la verifica delle segnalazioni di illeciti, irregolarità e mancato rispetto del Modello e del Codice.

I Destinatari sono tenuti alla collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, fornendo le informazioni che vengono loro richieste e segnalando le eventuali violazioni del presente Codice o del Modello di Organizzazione che siano da loro rilevabili.

L'omessa collaborazione costituisce autonoma violazione del presente Codice e del Modello di Organizzazione e Gestione, sanzionabile in quanto tale.

La disciplina dettagliata di nomina, revoca, poteri, doveri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza è rimessa alle disposizioni del Modello di Organizzazione (di cui il presente Codice è parte integrante).

## **6. IL SISTEMA SANZIONATORIO**

### **6.1 Principi applicativi**

Per una corretta ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione e per una proficua azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza, gli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevedono la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni in esso contenute.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel presente Codice Etico e prescinde, dunque, dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nei confronti dell'Azienda.

In considerazione dell'autonomia delle regole di condotta indicate nel Modello e nel presente Codice Etico, la valutazione dei comportamenti in contrasto con dette regole potrà, dunque, non coincidere con la determinazione del Giudice in sede penale. L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal presente Codice Etico costituisce adempimento da parte dei dipendenti de "Il Brigante S.n.c." degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile.

### **6.2. Cogenza del sistema sanzionatorio**

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti de "Il Brigante S.n.c.", ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro stesso e potendo, altresì, comportare azioni per il risarcimento dei danni dalla stessa violazione causati.

L'applicazione delle misure sanzionatorie è prevista dal Modello di Organizzazione.

Per i destinatari non dipendenti, l'osservanza del Codice Etico costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto professionale/collaborativo in essere con la Società.

### **6.3. Linee Guida del sistema sanzionatorio**

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure interne compromette il rapporto fiduciario tra "Il Brigante S.n.c." ed i propri amministratori, direttori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello di Organizzazione, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello di Organizzazione adottato dalla Società devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con "Il Brigante S.n.c." : a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico, i

## **Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Per quanto concerne i contenuti dei provvedimenti disciplinari, si rimanda al Modello di organizzazione, gestione e controllo.

### **6.4. Condotte sanzionabili**

In generale, sono sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare le condotte che comportano :

- violazione dei principi etico-comportamentali contenuti nel Codice Etico;
- violazione delle regole circa la diffusione del Codice Etico, la formazione e l'informazione dei Destinatari e dei Terzi;
- omesse segnalazioni all'Organismo di Vigilanza in merito alla commissione di condotte sanzionabili ovvero di fatti rilevanti per l'aggiornamento e l'adeguatezza del Modello;
- omessa e/o scorretta applicazione dei meccanismi sanzionatori previsti nel presente sistema disciplinare;
- violazione dei protocolli di prevenzione dei fatti di reato di cui alla Parte Speciale.

E' rimessa alla valutazione dell'autorità aziendale competente ad erogare le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti, la valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento commessi.

### **6.5 Sanzioni**

In relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano :

**Codice Etico e di Condotta - Versione 3**

ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

---

- 1) richiamo verbale per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- 3) multa;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- 5) licenziamento con preavviso;
- 6) licenziamento senza preavviso.

secondo le modalità e procedure indicate nel Modello.

L'Organismo di Vigilanza si rende disponibile per la valutazione circa la gravità della condotta censurabile posta in essere dal Dipendente, verificando la congruenza della sanzione erogata e la procedura adottata.

# IL BRIGANTE

S.n.c.

di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C.

Sede legale : 04019 Terracina (LT) Via Badino n. 267

---

**“WHISTLEBLOWING”**

**PROCEDURA PER LA  
SEGNALAZIONE  
DI ILLECITI E IRREGOLARITA’**

---

**D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.**

**Legge del 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).**

---

## INDICE

1. FONTE DELLA NORMATIVA E NATURA DELL’ISTITUTO .....	48
2. SCOPO E FINALITA’ DELLA PROCEDURA .....	51
3. RUOLO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA .....	53
4. RIFERIMENTI .....	55
5. DESTINATARI .....	56
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	57
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	58
8. INVIO DELLA SEGNALAZIONE.....	59
9. MODALITA’ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	61
10. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	62
11. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER .....	64
12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....	67
13. RESPONSABILITA’ DEL WHISTLEBLOWER.....	68
14. TUTELA DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	69
15. ALLEGATI .....	71

Allegato1) Informativa per il trattamento dei dati personali

Allegato 2) Riferimenti per l’invio di segnalazioni

Allegato 3) Fac simile modulo di segnalazione

## 1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 (*«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»*), all'art. 2 (*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*) ha stabilito :

### Art. 2

Tutela del dipendente o collaboratore che  
segnala illeciti nel settore privato

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

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

- a) uno o piu' canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrita' 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'identita' del segnalante nelle attivita' di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalita' informatiche, la riservatezza dell'identita' 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, nonche' 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 puo' 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 e' 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. E' 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.».

La legge n. 179, pertanto, ha esteso l'istituto del “**whistleblowing**”, ovvero l'eventuale denuncia di condotte illecite da parte dei dipendenti di una organizzazione, **al settore privato**, per cui le società dotate di un Modello di Organizzazione e Gestione 231 devono individuare uno o più canali che consentano ai dipendenti di presentare segnalazioni circostanziate nel caso in cui vengano a conoscenza di condotte illecite.

“**Whistleblowing**” è un termine che letteralmente significa “soffiare nel fischietto” e deriva dall'inglese “to blow the whistle”, con chiaro riferimento all'azione dell'arbitro nel segnalare un fallo. Giuridicamente, trattasi di uno strumento legale di matrice anglosassone atto a segnalare tempestivamente eventuali tipologie di rischio quali pericoli sul luogo di lavoro, frodi, negligenze, operazioni finanziarie illecite, minacce alla salute, etc.

Con l'espressione “**Whistleblower**” si fa riferimento al dipendente che – volontariamente – fornisce informazioni (“**segnalatore**”) a chi è legittimato ad intervenire concernenti irregolarità e violazioni di norme costituenti reato, avvenute all'interno della società.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’azienda di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

## 2. SCOPO E FINALITA’ DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* (*segnalatore*) chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Nella procedura si forniscono chiare indicazioni operative circa :

- il ruolo dell’Organismo di Vigilanza 231;
- l’oggetto della segnalazione;
- il suo contenuto;
- l’invio;
- i destinatari della segnalazione;
- l’attività di verifica della fondatezza della segnalazione;
- le forme di tutela previste nei confronti del “segnalante”.

Il documento si propone, inoltre, di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

Tali Segnalazioni, riguardano, in particolare, i seguenti ambiti inerenti al sistema di controllo :

- richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico e di Condotta e dei valori richiamati (es. violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull’operato dei fornitori);
- comunicazioni di presunte violazioni, di richieste e di induzione alla violazione di norme di legge o di regolamento, di prescrizioni del Codice, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della società (es. inosservanza

di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);

- comunicazioni di presunte violazioni del Modello Organizzativo 231, anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello Organizzativo 231;
- denunce provenienti da terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- esposti riguardanti tematiche di contabilità, controlli;
- minacce alla salute;
- pericoli sul luogo di lavoro;
- negligenze.

Ferme restando le altre procedure aziendali che regolano comunicazioni di dipendenti non strettamente riconducibili al peculiare ambito delle “Segnalazioni”, sono escluse dal perimetro della presente Procedura di *whistleblowing* le segnalazioni inerenti a :

- ◇ doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell’Ufficio personale;
- ◇ tematiche di security quali ad esempio malfunzionamento software, diffusione virus informatici, malware, attacchi informatici, guasti agli impianti aziendali, smarrimento o distruzione accidentale di documenti, furti d’identità, pubblicazione o diffusione di materiale offensivo, salvo che tali illeciti non siano riconducibili a fattispecie di interesse per il Modello Organizzativo 231;
- ◇ reclami degli utenti.

### **3. RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Pur nel silenzio della norma sul punto, dalla lettura del riformulato articolo 6 del Decreto 231 si può pacificamente desumere che l' Organismo di Vigilanza istituito ai Sensi del Decreto Legislativo 231 (OdV) si trovi, nel neonato sistema di “*whistleblowing 231*”, a svolgere un ruolo cruciale.

Alla luce delle modifiche introdotte con la Legge sul *whistleblowing*, all' OdV spetterà di :

- **sovrintendere all'integrazione del Modello;**
- **supportare l'ente nella predisposizione di una specifica procedura che disciplini le modalità di segnalazione;**
- **verificare l'adeguatezza dei canali informativi;**
- **verificare il soddisfacimento dell'adozione del canale informatico di cui alla lettera b) del nuovo comma 2-bis dell'art. 6 Decreto 231, che stabilisce la necessità di attivare “*almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità*”;**
- **gestire il processo di analisi e valutazione della segnalazione;**
- **vigilare sul rispetto del divieto di “*atti di ritorsione o discriminatori*”;**
- **vigilare sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti;**
- **operare per la formazione dei soggetti apicali e dei subordinati.**

Pur scontando il novellato art. 6 del Decreto 231 una certa genericità nella individuazione del **destinatario delle Segnalazioni** effettuate nel quadro del nuovo sistema di *whistleblowing*, tuttavia, una lettura oculata della disciplina (nonché, in particolare, della scelta operata dal Legislatore di collocare la disciplina “privata” del *whistleblowing* proprio nel quadro della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti ex Decreto 231) avvalorava l'idea secondo cui è l'Organismo di Vigilanza a dover rivestire il ruolo di responsabile della procedura, nonché di **“terminale” della Segnalazione** effettuata dal “*whistleblower 231*”. L' OdV , infatti, è già destinatario di flussi informativi aventi a oggetto le risultanze

periodiche dell’attività di controllo inerenti l’efficace attuazione del Modello, nonché delle relative *“anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili”* da parte della funzioni aziendali.

Indirizzare all’Organismo di Vigilanza il “flusso informativo” costituito dalle segnalazioni effettuate dal *whistleblower*, dunque, sembra essere del tutto in linea con l’impianto del Decreto 231.

#### **4. RIFERIMENTI**

- Codice Etico e di Condotta della Società;
- Modello Organizzativo 231;
- Decreto Legislativo 196/2003 e disposizioni legislative collegate in materia di privacy;
- Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

## **5. DESTINATARI**

Destinatari della presente procedura sono :

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali de “Il Brigante S.n.c.”;
- tutti i dipendenti della Società;
- i soci, i collaboratori, i consulenti, i clienti, i fornitori e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con la Società.

## **6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Per **“whistleblowing”** (di seguito “Segnalazione”) si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico e di Condotta della Società “Il Brigante S.n.c.”, dal Modello Organizzativo 231 adottato dalla Società, dalle procedure interne e dalla disciplina esterna comunque applicabile alla Società, nonché denunce ed esposti ricevuti.

Non esiste una lista tassativa di reati e 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 della Società.

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

- ◇ penalmente rilevanti;
- ◇ poste in essere in violazione del Modello 231 e del Codice Etico adottati dalla Società;
- ◇ suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale alla Società;
- ◇ suscettibili di arrecare pregiudizio all’immagine della Società.

## **7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire 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 (ma può essere anche anonima);
- 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 verranno prese in considerazione solo se con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto.

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

## **8. INVIO DELLA SEGNALAZIONE**

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci ed i Terzi inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura (oltre che del Codice Etico e di Condotta della Società), con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

Sono stati creati canali che consentano di presentare le Segnalazioni e garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante.

E' stato, inoltre, creato un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Sono attive le caselle e-mail riportate in Allegato 3, a cui si aggiunge l'indirizzo di posta e il numero telefonico e di telefax.

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo anche un apposito Modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura (Allegato 3).

Si rammenta che le Segnalazioni pervenute a chiunque verbalmente (di persona o telefonicamente) o per iscritto (posta esterna o interna, e-mail, fax) devono essere portate a conoscenza dell'Organismo di vigilanza. Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione/ inserimento, sono registrate dall' OdV, che costituisce un registro

riepilogativo sia dei dati essenziali di tali Segnalazioni, sia della loro gestione, assicurando, altresì, l'archivio di tutta la documentazione allegata, così come di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi. Il registro non rileva in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sul segnalante, garantendo il completo anonimato.

Per ciascuna Segnalazione inserita, il Registro assegna un codice identificativo univoco. Parimenti, nel caso in cui una Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, l'OdV avrà facoltà, qualora sia identificato, di richiedere al segnalante ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

Semestralmente viene svolto un controllo di completezza, a cura dell'OdV, al fine di accertare che tutte le Segnalazioni pervenute siano state trattate ed inserite nella reportistica periodica secondo quanto previsto dalla presente Procedura.

Spetterà all'Organismo di Vigilanza

- **verificare l'adeguatezza dei canali informativi**, predisposti in applicazione della disciplina sul *whistleblowing*, affinché gli stessi siano tali da assicurare la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei dipendenti della società e nell'assicurare la riservatezza di questi ultimi nell'intero processo di gestione della segnalazione;
- **verificare il soddisfacimento dell'adozione del canale informatico** di cui alla lettera b) del nuovo comma 2-bis dell'art. 6 Decreto 231 che stabilisce la necessità di attivare *“almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità”*.

## 9. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

### L' Organismo di Vigilanza quale destinatario delle segnalazioni.

Come detto, il novellato art. 6 del Decreto 231 sconta una certa genericità nella individuazione del destinatario delle Segnalazioni effettuate nel quadro del nuovo sistema di *whistleblowing*.

Tuttavia, una lettura oculata della disciplina avvalorata l'idea secondo cui è l'Organismo di Vigilanza a dover rivestire il ruolo di Responsabile della procedura, nonché di “terminale” ultimo delle segnalazioni effettuate dai *whistleblower*. Indirizzare all'OdV il “flusso informativo” costituito dalle segnalazioni effettuate dal *whistleblower*, dunque, sembra essere del tutto in linea con l'impianto del Decreto 231.

### **La gestione delle Segnalazioni è attribuita, pertanto, all'OdV.**

La segnalazione deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza de “Il Brigante S.n.c.” al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità :

- a) mediante invio all'Organismo di Vigilanza, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato : [wistleblowerilbrigante@gmail.com](mailto:wistleblowerilbrigante@gmail.com);
- b) all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza : [odvilbrigante@gmail.com](mailto:odvilbrigante@gmail.com);
- c) a mezzo servizio postale : **Organismo di Vigilanza c/o “Il Brigante S.n.c. Via Badino n. 267 – 04019 Terracina (LT)**; 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”;
- d) a mezzo numero telefonico **0773.730698** e di Telefax **0773.733521**.

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo anche un apposito Modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

## **10. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante (se identificato) e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà :

- a) a presentare, ove previsto, denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento all'Organo amministrativo della Società e all'autore della violazione accertata, affinché si provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare e ogni opportuno provvedimento che nel caso concreto si renda necessario a tutela della Società.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'OdV al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima è archiviata.

Se a conclusione della fase di analisi preliminare emerge, invece, che la Segnalazione non rientra tra le tipologie di competenza come sopra definite, l'OdV provvederà all'inoltro verso l'Organo amministrativo.

Qualora si riscontri che il Segnalante *“effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”* e/o con l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione, si procederà all'inoltro all'Organo amministrativo per la sanzione.

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvederà a avviare analisi specifiche, avvalendosi, se necessario, di esperti o periti esterni (eventualmente anche tramite attività di audit), nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione.

Qualora la Segnalazione si riveli fondata l'OdV potrà concordare eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo).

L'OdV comunica i risultati degli approfondimenti e delle verifiche preliminari relative alla Segnalazione al Vertice Aziendale anche al fine di adottare gli opportuni provvedimenti.

## **11. TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER***

### **Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower***

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi 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 ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni 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.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui :

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss. mm. ii.. 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 l. n. 241/90 s.m.i..

## **Divieto di discriminazione nei confronti del *Whistleblower***

Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

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.

Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti di chi effettua la segnalazione può essere denunciata all'ispettorato nazionale del lavoro dal segnalante e dalla organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e' nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

E' 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.

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 all'Organismo di Vigilanza che, valutata la

sussistenza degli elementi, segnala l’ipotesi di discriminazione all’Organo amministrativo della società. Questo, tempestivamente, valuta l’opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Spetta All’OdV vigilare sul rispetto del divieto di *“atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione”*, e affinché sia adottato un impianto sanzionatorio da integrare nel sistema disciplinare.

Nell’espletamento di tale attività di vigilanza, particolare attenzione dovrà essere posta dall’ OdV su licenziamenti o altre misure (demansionamenti e trasferimenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei segnalanti.

Importante, altresì, è la modalità con cui il legislatore ha inteso disciplinare la ripartizione dell’onere della prova 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. Spetterà infatti al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

## **12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l’OdV 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.

### **13. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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

## **14. TUTELA DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati nel rispetto della vigente normativa privacy (D.Lgs 196/03 - Regolamento UE 679/2016).

In particolare, la Società garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati, assicurando l’osservanza, tra l’altro, delle disposizioni di seguito riportate.

I dati personali di cui la Società viene a conoscenza ai fini della presente procedura devono essere :

- limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la relativa gestione;
- trattati lecitamente e secondo correttezza.

Inoltre, è fatto obbligo che :

- l’OdV interessato alla eventuale diretta ricezione delle segnalazioni, assicuri l’assoluta riservatezza delle persone segnalanti. Nel merito si ribadisce che, ai sensi del Codice Etico e di Condotta d2 “Il Brigante S.n.c.”, nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell’identità dei segnalanti;
- sia resa disponibile agli interessati l’informativa privacy di cui all’Allegato 1), che costituisce parte integrante e sostanziale della presente procedura;
- sia comunicato ai soggetti terzi, non in rapporti d’affari diretti o indiretti con la Società, che i loro dati personali sono trattati in relazione ad una segnalazione pervenuta alla Società, solo qualora non sussista il rischio che, comunicando tale informazione, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione;

-non siano fornite al segnalato indicazioni sull'identità del segnalante, fatto salvo il caso in cui venga accertato che quest'ultimo abbia dichiarato il falso in malafede.

Per quanto non espressamente previsto al presente capitolo si rinvia al “Sistema delle regole per l'applicazione della normativa privacy nella Società “Il Brigante S.n.c.”.

## **14. ALLEGATI**

**Allegato 1 : Informativa privacy**

**Allegato 2 : Riferimenti per l’invio di Segnalazioni**

**Allegato 3 : Fac simile modulo di segnalazione**

## **Allegato 1**

### **INFORMATIVA PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

(Art. 13 del Decreto Legislativo n. 196/2003 - Art. 13 Regolamento UE 679/2016)

La Società “IL BRIGANTE S.n.c. di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C.”, con sede in Terracina (LT) Via Badino n. 267, Titolare del trattamento dei dati personali, fornisce, qui di seguito, l’informativa sui trattamenti dei dati personali dei segnalanti, segnalati ed eventuali altri soggetti terzi coinvolti, effettuati dalla stessa in relazione alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla “Procedura whistleblowing”.

#### **1. Finalità del trattamento e conferimento obbligatorio dei dati.**

I dati personali degli Interessati acquisiti mediante la Segnalazione sono trattati esclusivamente per le finalità connesse all’applicazione della procedura stabilita dalla Società e per adempiere gli obblighi previsti dalla legge, dai regolamenti o dalla normativa comunitaria.

#### **2. Modalità e logica del trattamento.**

I trattamenti dei dati sono effettuati manualmente (ad esempio, su supporto cartaceo) e/o attraverso strumenti automatizzati (ad esempio, utilizzando procedure e supporti elettronici), con logiche correlate alle finalità sopraindicate e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati personali.

#### **3. Titolare, Responsabile.**

I dati sono trattati dal Titolare del trattamento (IL BRIGANTE S.n.c. di Ornella Massaroni, Penelope Subiaco e Margherita Massaroni & C. con sede in Terracina (LT) Via Badino, 267), dal Responsabile del trattamento (Ing. TERENCE SUBIACO, domiciliato ai presenti fini presso la sede legale della Società), dall’Organismo di Vigilanza istituito dalla Società e domiciliato presso questa.

#### **4. Categorie di soggetti terzi ai quali i dati potrebbero essere comunicati o che potrebbero venire a conoscenza.**

Oltre che dai soggetti di cui al precedente punto 3) alcuni trattamenti dei dati personali degli Interessati potranno essere effettuati anche da soggetti terzi. In tal caso vengono fornite adeguate istruzioni operative, con particolare riferimento all’adozione delle misure di sicurezza, al fine di poter garantire la riservatezza e la sicurezza dei dati. Tali soggetti, sono ricompresi nelle seguenti categorie (soci della società, consulenti, studi di consulenza ed assistenza amministrativa, del lavoro e legale, Istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia, agenzie investigative, ecc).

**5. Diritto di accesso ai dati personali ed altri diritti ai sensi dell’articolo 7 del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs 196/03) e del Regolamento Europeo 679/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.**

Rivolgendosi al Responsabile del trattamento, domiciliato ai presenti fini presso la sede legale della Società in Terracina (LT) via Badino n. 267, può esercitare i diritti previsti dall’art. 7 del Decreto Legislativo n. 196/2003 e dal Regolamento Europeo 679/2016 quali accedere in ogni momento ai dati che lo riguardano, chiedere l’origine dei dati, la correzione, l’aggiornamento o l’integrazione dei dati inesatti o incompleti, ovvero la cancellazione o il blocco per quelli trattati in violazione di legge, o ancora opporsi al loro utilizzo per motivi legittimi da evidenziare nella richiesta.

## **Allegato 2**

Ai fini della presente procedura sono attivi :

- la casella e-mail : **wistleblowerilbrigante@gmail.com**
- la casella e-mail : **odvilbrigante@gmail.com**
- l'indirizzo di posta : **Organismo di Vigilanza c/o “Il Brigante S.n.c.  
Via Badino n. 267 – 04019 Terracina (LT);**
- il numero telefonico : **0773.730698;**
- il numero di Telefax : **0773.733521.**

## **Allegato 3**

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo anche un apposito Modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

### **FAC SIMILE MODULO DI SEGNALAZIONE**

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati o altri illeciti amministrativi o situazioni pregiudizievoli) di cui sono venuti a conoscenza nella Società possono utilizzare il presente modello.

Si rammenta che l'Ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di un illecito e, pertanto, nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

In particolare la legge prevede che :

- la società ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione;
- nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione 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;
- sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti di chi effettua la segnalazione può essere denunciata all'ispettorato nazionale del lavoro dal segnalante e dalla organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

## **SEGNALAZIONE**

ai sensi della legge n. 179 del 30 novembre 2017

### **AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

---

**DESCRIZIONE DEI FATTI OGGETTO DI SEGNALAZIONE** (se conosciute, circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi; se conosciute, generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati)

---

---

**EVENTUALI ALTRI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUI FATTI OGGETTO DI SEGNALAZIONE**

---

**EVENTUALI DOCUMENTI CHE POSSONO CONFERMARE LA FONDATEZZA DEI FATTI SEGNALATI**

---

---

**ALTRE UTILI INFORMAZIONI CHE POSSANO FORNIRE RISCONTRI CIRCA LA SUSSISTENZA DEI FATTI SEGNALATI**

---

---

**DATI DEL SEGNALANTE (LA SEGNALAZIONE PUO’ ESSERE ANCHE ANONIMA)**

Nome \_\_\_\_\_

Cognome \_\_\_\_\_

Funzione \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_

e- mail \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto.