

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).

Marzo 2018

INDICE

1. FONTE DELLA NORMATIVA E NATURA DELL’ISTITUTO	3
2. SCOPO E FINALITA’ DELLA PROCEDURA	6
3. RUOLO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	8
4. RIFERIMENTI	10
5. DESTINATARI	11
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	12
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	13
8. INVIO DELLA SEGNALAZIONE.....	14
9. MODALITA’ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	16
10. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	17
11. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	19
12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	22
13. RESPONSABILITA’ DEL WHISTLEBLOWER.....	23
14. TUTELA DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	24
15. ALLEGATI	26

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) avvalorata 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;
- b) all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza : 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 emerga, invece, che la Segnalazione non rientra tra la 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.