	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE Allegato 18: Procedura per la segnalazione degli illeciti e irregolarità (wistleblowing)	Num	MO. 1.3.1 - M - 10
		Rev	04 del 23.12.2020
		Pag	1 di 9


Tipo di documento	MODELLO 231
-------------------	--------------------

MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO

Allegato 18: Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing)

APPROVAZIONE	Amministratore Unico	Flaminia Tirelli	<i>Firma:</i>	Data 23.12.2020
ELABORAZIONE E CONTROLLO	RD	Roberta Scafariello	<i>Firma:</i>	


	Rev. N°	Data	Descrizione modifiche/a cura di:
Revisione	00	01/07/2016	Prima emissione
	01	04/12/2017	D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 lotta contro la corruzione nel settore privato L. 161 del 17 ottobre 2017 Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione
	02	09/10/2018	L. 179 del 29 dicembre 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
	03	25/02/2020	Adozione Norma UNI ISO 37001:2016 Sistemi di gestione anticorruzione
	04	23/12/2020	Ampliamento procedura a seguito audit Norma UNI ISO 37001:2016 Sistemi di gestione anticorruzione

	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE Allegato 18: Procedura per la segnalazione degli illeciti e irregolarità (wistleblowing)	Num	MO. 1.3.1 - M - 10
		Rev	04 del 23.12.2020
		Pag	2 di 9

INDICE

1. ALLEGATO 18 PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING)

3	
1.1	3
1.2	4
1.3	4
1.4	4
1.4.1	4
1.4.2	5
1.4.3	6
1.5	6
1.6	7
1.7	8
1.8	9

	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE Allegato 18: Procedura per la segnalazione degli illeciti e irregolarità (wistleblowing)	Num	MO. 1.3.1 - M - 10
		Rev	04 del 23.12.2020
		Pag	3 di 9

1. ALLEGATO 18 PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ
(WHISTLEBLOWING)

1.1 Obiettivi

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla SOCIETÀ in conformità alle disposizioni normative.

L'espressione *whistleblower* indica il dipendente, il collaboratore o il partner commerciale che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse in violazione del Modello 231 o della normativa anticorruzione.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e della fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela di TRA.SER.


L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato), che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro, è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In accoglimento di tali sollecitazioni, l'art. 54-bis D.lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis sopracitato e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente - circa la presentazione e gestione delle segnalazioni.

Pertanto, in conformità al nuovo comma 2 bis, art. 6, D.lgs. 231/2001, vengono costituiti più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

In ogni caso, la presente procedura non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5 lett. a) e b) D.lgs. 231/2001, ma tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da COLLABORATORI o da ALTRI SOGGETTI legati contrattualmente alla Società.

	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE Allegato 18: Procedura per la segnalazione degli illeciti e irregolarità (wistleblowing)	Num	MO. 1.3.1 - M - 10
		Rev	04 del 23.12.2020
		Pag	4 di 9

1.2 Ambito di applicazione

La presente procedura si applica a tutte le aree aziendali e non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5 lett. a) e b) D.lgs. 231/2001, ma tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da collaboratori o da altri soggetti legati contrattualmente alla Società.

La presente procedura deve essere applicata fedelmente dai destinatari, in coerenza con gli standards previsti dal Modello 231 della SOCIETÀ e i requisiti stabiliti dalle Leggi Anti-Corruzione nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

I Destinatari della presente Procedura sono:

Organi sociali come definiti per legge e dallo Statuto della Società, ovvero:

- Amministratore Unico;
- Sindaco Unico

Dipendenti ovvero tutti i soggetti che intrattengono con la SOCIETÀ un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro)

Collaboratori ovvero i soggetti che intrattengono con la SOCIETÀ:

- (i) rapporti di lavoro a progetto;
- (ii) rapporti di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato;
- (iii) rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dell'Amministratore unico di persone da lui delegate pur non essendo dipendenti.

1.3 Attività sensibili


La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali di TRA.SER. SRL

1.4 Le segnalazioni

1.4.1 Oggetto delle segnalazioni

Sono oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al Modello, al Codice Etico, alla Politica Anticorruzione e alle procedure interne della TRA.SER., di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione o di un rapporto commerciale.

Tutte le segnalazioni ricevute saranno analizzate dall'Organismo di Vigilanza.

	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE Allegato 18: Procedura per la segnalazione degli illeciti e irregolarità (wistleblowing)	Num	MO. 1.3.1 - M - 10
		Rev	04 del 23.12.2020
		Pag	5 di 9

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, sono da considerare rilevanti anche le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità in danno di TRA.SER.SRL.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:


- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del MODELLO, del CODICE ETICO, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'immagine alla SOCIETÀ;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, ai Clienti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso TRA.SER.SRL;
- contrarie alla Politica e alla normativa anticorruzione.

1.4.2 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono preferibilmente essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

In particolare, come previsto nel MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E IRREGOLARITÀ, allegato alla presente procedura, e reperibile sul sito web aziendale, la segnalazione deve preferibilmente contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;

	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE Allegato 18: Procedura per la segnalazione degli illeciti e irregolarità (wistleblowing)	Num	MO. 1.3.1 - M - 10
		Rev	04 del 23.12.2020
		Pag	6 di 9

- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

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

1.4.3 Destinatario e modalità della segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza della SOCIETÀ.

In conformità all'art. 2 della L. 179/2017, la Società istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante. In particolare, potranno essere inviate segnalazione nei seguenti modi:

-tramite posta elettronica: tutte le segnalazioni dovranno essere inviate all'indirizzo di posta elettronica: **odv@traser.eu.com**.

- tramite lettera in busta chiusa inviata a Organismo di Vigilanza Traser, Via di Portonaccio 35 – 00159. Sulla busta dovrà essere apposta la dicitura "Riservata/personale".

1.5 Riservatezza e divieto di ritorsione

È compito dell'OdV garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.


Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del MODELLO della SOCIETÀ.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'OdV a tutela della riservatezza del segnalante.

La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al Responsabile del Personale (in quanto titolare dei procedimenti disciplinari) e/o

	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE Allegato 18: Procedura per la segnalazione degli illeciti e irregolarità (wistleblowing)	Num	MO. 1.3.1 - M - 10
		Rev	04 del 23.12.2020
		Pag	7 di 9

all'incoltato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ovvero, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incoltato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta all'Amministratore Unico valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, l'Amministratore Unico dovrà avanzare richiesta motivata all'OdV, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante. Gravano sul Responsabile del Personale gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti dell'OdV.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'OdV che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.


La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Resta inteso che la SOCIETÀ potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

1.6 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.

L'OdV svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE Allegato 18: Procedura per la segnalazione degli illeciti e irregolarità (wistleblowing)	Num	MO. 1.3.1 - M - 10
		Rev	04 del 23.12.2020
		Pag	8 di 9

Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel qual caso su chi è intervenuto a supporto dell'OdV gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante.

Per valutare la fondatezza della segnalazione, l'OdV richiede al Responsabile del Personale di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico del soggetto nei cui confronti è presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato.

All'esito dell'attività istruttoria, l'OdV redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela della SOCIETÀ.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti all'Amministratore Unico per eventuali procedure sanzionatorie.


Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopra indicate – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

1.7 Apparato sanzionatorio

Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

	MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE Allegato 18: Procedura per la segnalazione degli illeciti e irregolarità (wistleblowing)	Num	MO. 1.3.1 - M - 10
		Rev	04 del 23.12.2020
		Pag	9 di 9

1.8 ALLEGATO A

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE O IRREGOLARITÀ

DATI SEGNALANTE	
Nome e Cognome	
Qualifica o posizione professionale	
Tel./cell.	
Email	
CONDOTTA SEGNALATA	
Data o periodo in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Descrizione del fatto (condotta ed evento):	
Autore/i del fatto:	1 _____ 2 _____ 3 _____
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo:	1 _____ 2 _____ 3 _____
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:	Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:
Consenso alla comunicazione del proprio nome all'inculpato	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Luogo e data:	Firma:
_____	_____