



## PROCEDURA *WHISTLEBLOWING* per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

### PREMESSA

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. "*Whistleblowing*" nell'ambito delle attività di prevenzione dei reati come descritto nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato da *Autospurgo Di Ricciardi Franco & C. S.N.C.*

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, fornitori, soci, gli utenti o la stessa reputazione dell'ente e la segnala agli organi legittimati a intervenire (Organismo di Vigilanza).

Questo strumento di tutela, già presente in altri Paesi quali Stati Uniti e Inghilterra, è stato introdotto nel nostro ordinamento dapprima in ambito pubblico dall'art. 1 co. 51 della l.n. 190/2012 che ha inserito nel D.Lgs. 165/2001 l'art. 54 bis "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" e poi, con la l.n. 179/2017, oltre a modificare la normativa del *whistleblowing* nel settore pubblico, tale istituto è stata introdotta la tutela per il dipendente che segnala illeciti anche nel settore privato.

La *ratio* di tali previsioni normative risiede nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

### 1. DESTINATARI

Destinatari della procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti della società;
- i *partner*, i fornitori, i consulenti, e -più in generale- chiunque sia in relazione d'interessi con *Autospurgo Di Ricciardi Franco & C. S.N.C.*

### 2. SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al *whistleblower* le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.



### **3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno di *Autospurgo Di Ricciardi Franco & C. S.N.C.*

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- a) penalmente rilevanti;
- b) atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsivoglia violazione o carenza concernente la Politica Anticorruzione;
- c) poste in essere in violazione del Codice etico MOG 231/01, della Politica Anticorruzione;
- d) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale ad *Autospurgo Di Ricciardi Franco & C. S.N.C.* o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

### **4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il *whistleblower* è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire all'ODV di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) la 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 che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- 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 non verranno prese in considerazione ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

### **5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

La segnalazione può essere indirizzata:



- a) all'ODV.

La segnalazione presentata a uno dei soggetti indicati o ricevuta da qualsiasi altro dipendente di *Autospurgo Di Ricciardi Franco & C. S.N.C.* deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, all'ODV 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'indirizzo di posta elettronica dell'ODV che ne garantirà la riservatezza: [odv.ricciardi@gmail.com](mailto:odv.ricciardi@gmail.com) ;
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" all'indirizzo Via Mattarella, 5, 71013- San Giovanni Rotondo (FG);

## **6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

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

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

- a) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- b) a comunicare al vertice aziendale per l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della società.

## **7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'ODV assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.



## **8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

### *A) 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 (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. 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.

### *B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower*

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

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e 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 dell'avvenuta discriminazione all'ODV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il



procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

b) Al responsabile delle Risorse Umane che gestisce le sanzioni disciplinari che valuterà la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

## **9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

Resta valida 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 procedura, 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.