



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

-

Allegato 3

Whistleblowing Policy

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 03/09/2020



INDICE

1. RICOGNIZIONE DELLA NORMATIVA VIGENTE	3
2. SCOPO E FINALITÀ DELLA POLICY	4
3. DEFINIZIONI	4
4. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE	5
4.1 I SOGGETTI COINVOLTI	5
4.2 OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
4.3 I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	7
5. I CANALI DI SEGNALAZIONE	8
5.1 LA PIATTAFORMA WB CONFIDENTIAL.....	8
5.2 INVIO CARTACEO	10
6. I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE.....	11
6.1 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE RISERVATA.....	11
6.2 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE ANONIMA.....	12
7. TUTELA DEL SEGNALANTE.....	13
8. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	14
9. IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	14



1. RICOGNIZIONE DELLA NORMATIVA VIGENTE

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, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

A livello italiano il concetto di whistleblowing è stato introdotto per la prima volta con la legge n. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) che, limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione dell'art. 1, co. 51, ha introdotto l'art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), disciplinando un sistema di tutele per il dipendente pubblico che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Successivamente, il D.Lgs. 72/2015 ha apportato alcune modifiche a:

- D.Lgs. 385/1993 (Testo Unico Bancario), introducendo l'obbligo per le banche di prevedere canali specifici, autonomi e indipendenti per la segnalazione, da parte del personale sia all'interno che verso l'esterno, di violazioni di norme disciplinanti l'attività svolta, nonché meccanismi idonei a garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del segnalato;
- D.Lgs. 58/1998 (Testo Unico sugli intermediari Finanziari), introducendo l'adozione di procedure di segnalazione analoghe a quelle previste dal Testo Unico Bancario, da parte degli intermediari e delle Capogruppo.

Infine, 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», ha introdotto per la prima volta il concetto di segnalazione nel settore privato modificando l'art.6 del D.Lgs. 231/2001 e ha apportato dei correttivi alla disciplina delle segnalazioni nel settore pubblico, modificando l'art. 54-bis nel d.lgs. 2001 n. 165/2001. Per quanto riguarda il settore privato, tale provvedimento sancisce che i Modelli di Organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, debbano prevedere:

a) uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali o posti sotto il controllo o la vigilanza dei medesimi – a tutela dell'integrità dell'ente –, segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti



ai sensi della "231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Inoltre il medesimo articolo prevede che tali strumenti di segnalazione garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità 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) all'interno del sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA POLICY

Il presente documento intende porsi quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle dinamiche della gestione della denuncia da parte del Segnalante individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente policy è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che, in linea con i dettami normativi, vengono offerte.

3. DEFINIZIONI

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali ed operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, occorre precisare il significato che viene attribuito a taluni termini all'interno della presente Policy nonché la definizione di alcuni aspetti.

- Segnalante o Whistleblower: chiunque svolga un compito o funzione all'interno o per conto della Società che decida di segnalare un illecito di cui è testimone. Possono essere segnalanti i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, gli amministratori ma anche consulenti ed in generale gli stakeholder della Società.
- Segnalato: soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di segnalazione.
- Segnalazione: comunicazione del segnalante che ha ad oggetto un sospetto o la consapevolezza di un illecito commesso dal segnalato, che può recare un danno alla Società

o a terzi. Tale sospetto deve fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti. La segnalazione può essere:

- Aperta qualora il segnalante rilevi apertamente l'illecito senza porre limiti alla propria riservatezza;
- Confidenziale qualora la Società gestisca la segnalazione senza rivelare l'identità del segnalante, in assenza di un suo esplicito consenso;
- Anonima qualora l'identità del segnalante non sia esplicitata né individuabile.

4. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

4.1 I soggetti coinvolti

È necessario prima di tutto individuare e definire, in modo chiaro ed esaustivo, i soggetti interessati dalla presente policy, ovvero chi può effettuare una segnalazione.

La Società, in linea con le best practice di riferimento, individua quali potenziali segnalanti stakeholder interni ed esterni alla Società.

In particolare, tra i soggetti interni vengono considerati:

- tutti i dipendenti della Società a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto;
- gli amministratori e i membri degli organi sociali;
- gli stakeholder esterni, ovvero tutti i soggetti che agiscono per conto della Società Fast Freight Marconi sulla base di contratti o lettere di incarico formalizzati (ad es. agenti, intermediari, consulenti, fornitori) o comunque qualsiasi soggetto che sia portatore di un interesse.

La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma e dalla presente policy come «dipendente che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile.

In sostanza, la ratio della norma è di assicurare la tutela del segnalante, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

Resta comunque fermo che FFM ha deciso di prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, e siano relative



a fatti di particolare gravità. Le segnalazioni anonime vengono gestite, comunque, attraverso gli stessi strumenti previsti per quelle riservate: la piattaforma WB Confidential o l'invio cartaceo. Anche le segnalazioni anonime sono soggette alla presente procedura, per quanto applicabile (cfr. paragrafo 6 "I compiti di chi riceve la segnalazione").

4.2 Oggetto e contenuto della segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e sinceri sospetti relativi ad un dipendente con riferimento a possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano minacciare clienti, colleghi, stakeholders, il pubblico in generale o la reputazione della società (cfr PAS 1998:2008, Whistleblowing Arrangements – Code of Practice- elaborato da British Standards nel luglio 2008).

In particolare, in considerazione anche di quanto previsto dalle normative e dalle best practice di riferimento, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- passibili di sanzioni amministrative o penali o di altre misure amministrative, anche nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- riferibili all'abuso del potere affidato ad un dipendente, al fine di ottenere vantaggi privati;
- l'evidenza di un mal funzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (ad esempio sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro);
- poste in essere in violazione del Codice Etico, del Regolamento interno aziendale, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società o ai soci/azionisti;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Direzione Sviluppo Persone & Organizzazione di AdB.



La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- 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;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci e le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni da parte del medesimo.

In sintesi, le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

4.3 I destinatari della segnalazione

La previsione di un sistema di segnalazione che garantisca massima riservatezza dell'identità del segnalante risulta in linea con la recente modifica normativa (cfr. art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001) che lo inserisce a supporto del Modello 231.

Per tale via, l'Organismo di Vigilanza è il destinatario finale delle segnalazioni che abbiano ad oggetto condotte illecite ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231, del Codice Etico o di altre componenti dello stesso.

FFM, infatti, in conformità con quanto già previsto dal D.Lgs. 231/2001, ha istituito dei flussi informativi specifici verso l'Organismo di Vigilanza, individuando in tale ambito, un canale dedicato alle segnalazioni di violazioni dei principi contenuti nel Modello e/o nel Codice Etico. A tal proposito si rimanda a quanto descritto nella Parte Generale del Modello.

Le segnalazioni, indipendentemente dal canale utilizzato, vengono direttamente ricevute dall'OdV che ne esegue una prima valutazione. L'OdV le prende in carico personalmente, ovvero, qualora queste ultime non rientrino nell'ambito di competenza dell'Organismo di Vigilanza (condotte illecite/violazioni del Modello 231) o nel caso in cui tale organo possa presentare un potenziale



interesse ad esse correlato, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio (ad esempio qualora la segnalazione lo coinvolga direttamente), le inoltra al Presidente di FFM.

Qualora il Segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

5. I CANALI DI SEGNALAZIONE

In linea con quanto previsto dalle disposizioni normative in materia di tutela dei soggetti che segnalano illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa, FFM ha istituito appositi canali di segnalazione alternativi e dedicati ai quali il segnalante può ricorrere.

I canali di seguito dettagliati, sono da ritenersi autonomi e indipendenti tra di loro.

5.1 La piattaforma WB Confidential

La Società, al fine di offrire un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante si avvale della piattaforma WB Confidential, già presente in AdB, per la raccolta e la gestione delle segnalazioni inerenti illeciti e irregolarità.

La piattaforma WB Confidential permette in generale a tutti gli stakeholder interni ed esterni (dipendenti, azionisti, partner, ecc.) di inviare segnalazioni a destinatari predeterminati, garantendo una comunicazione efficace e riservata.

La soluzione WB Confidential ha la caratteristica di tutelare al massimo la riservatezza del segnalante, svincolando le credenziali di accesso da ogni possibile identità.

L'accesso alla piattaforma avviene al seguente indirizzo web: <https://whistleblowing.bologna-airport.it>

Per garantire la tutela della riservatezza del segnalante, il sistema di gestione delle segnalazioni prevede di:

- identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere

processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;

- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

Le sole ipotesi in virtù delle quali è possibile risalire all'identità del segnalante sono le seguenti:

- ex art. 54-bis, co. 3, del d.lgs. 165/2001, ossia nei casi in cui la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tali casi la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- ex art. 54-bis, co. 9, del d.lgs. 165/2001, nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione;
- ex art. 54-bis, co. 9, del d.lgs. 165/2001 e ex art. 6 del D.Lgs. 231/2001, ossia nei casi di segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

In linea con quanto definito nel paragrafo precedente, è prevista la creazione di una unica utenza informatica della piattaforma WB Confidential per la gestione delle segnalazioni da parte di FFM, assegnata al Responsabile Internal Audit di AdB che riveste il ruolo di Organismo di Vigilanza di FFM. Tale utenza consente la visualizzazione di tutte le segnalazioni ricevute e la loro gestione, ma non permette la visualizzazione dei dati anagrafici del segnalante, che sono separati dal contenuto della segnalazione.

Nei soli casi indicati in precedenza e comunque sempre nel rispetto della normativa vigente anche in materia di tutela dei dati personali del segnalante, l'assegnatario dell'utenza di gestione delle segnalazioni di FFM è autorizzato a contattare formalmente l'outsourcer della piattaforma WB Confidential per accedere all'identità del segnalante.

Nel caso di assenze prolungate e non programmate (ad es. per malattia) dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente di FFM, qualora ne ravvisi la necessità, può individuare un altro soggetto abilitato ad accedere con l'utenza di gestione delle segnalazioni. Di tale evenienza viene redatto un apposito verbale e ne viene data opportuna informazione ai potenziali segnalanti, nelle modalità che verranno ritenute più opportune. Solo in tali casi, il Responsabile ICT&Q di AdB, previamente informato dal Presidente di FFM e da questi autorizzato, è abilitato a contattare formalmente l'outsourcer della piattaforma WB Confidential per la comunicazione della persona individuata a sostituire l'O.d.V e al quale l'outsourcer deve comunicare la nuova password di accesso all'utenza di gestione delle



segnalazioni. L'outsourcer, al di fuori dei casi indicati, non è autorizzato ad assegnare utenze di gestione ad altri soggetti o a rilasciare altre utenze di gestione. L'utenza e la password del soggetto abilitato in sostituzione dell'OdV viene prontamente disabilitata al rientro di suddetto Organismo e tale disabilitazione è debitamente comunicata a tutti gli stakeholder coinvolti, inclusi gli eventuali segnalanti le cui segnalazioni sono in fase di gestione.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rimanda al documento "Manuale Utente per l'utilizzo della piattaforma Whistleblowing WB Confidential per Aeroporto G. Marconi di Bologna S.p.A." (<https://whistleblowing.bologna-airport.it/Documentazione/Forms/AllItems.aspx>).

5.2 Invio cartaceo

Il segnalante può inoltrare segnalazioni cartacee ai seguenti indirizzi di posta:

- Organismo di Vigilanza - riservata personale
Fast Freight Marconi S.p.A.
Via Triumvirato, 84
40132 Bologna

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'O.d.V o l'OdV abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio il segnalante può rivolgersi al seguente indirizzo:

- Presidenza di FFM - riservata personale
Aeroporto G. Marconi di Bologna S.p.A.
Via Triumvirato, 84
40132 Bologna

L'OdV (o il Presidente di FFM), nel ricevere una segnalazione cartacea nella quale il segnalante abbia reso nota la propria identità o che contenga elementi che permettano di risalire all'identità dello stesso, adotta le seguenti cautele, al fine di tutelare al massimo la riservatezza del segnalante:

- la segnalazione viene conservata in armadio chiuso a chiave, di cui non vengono rilasciate copie ad altri soggetti;
- non vengono eseguite delle copie (es. fotostatiche o scansioni) integrali della segnalazione: eventuali duplicati sono eseguiti provvedendo preliminarmente a rendere anonima la segnalazione (eliminando, quindi, qualsiasi riferimento all'identità del soggetto);
- i dati identificativi del segnalante non vengono riportati in alcun registro o in qualsiasi altro documento in qualche modo correlabile alla segnalazione;



- la comunicazione della segnalazione ad altri soggetti autorizzati a trattarla (es. il Comitato Etico ed Anticorruzione di AdB) avviene nel rispetto della riservatezza del segnalante, provvedendo ad inviare eventuali copie "anonimizzate" o semplicemente descrivendo i fatti, senza dare indicazioni che possano permettere di risalire all'identità del segnalante.

Tali cautele vengono rimosse nei soli casi in cui è possibile risalire all'identità del segnalante, che sono strettamente quelli indicati al paragrafo precedente.

Nel caso in cui il segnalante si sia rivolto al Presidente di FFM, questi eventualmente designa, con atto formale, un Responsabile della gestione della segnalazione, che adotta le cautele di cui sopra per la tutela della riservatezza del segnalante, nonché tutti gli altri requisiti contenuti nella presente Policy.

6. I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

6.1 Verifica della fondatezza della segnalazione riservata

L'Organismo di Vigilanza (o il Presidente di FFM, di seguito definiti anche "ente gestore") prende in carico la segnalazione per una prima istruttoria. La valutazione dovrà avviarsi entro 30 giorni dall'invio della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo, di ulteriore 15 giorni. Il termine per la conclusione del procedimento viene fissato in 120 giorni naturali e consecutivi, dalla data del ricevimento della segnalazione, fatta salva la proroga dei termini se l'accertamento risulti particolarmente complesso. L'ente gestore, a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informa il segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Se indispensabile, l'ente gestore richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

L'ente gestore verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del segnalante.

L'ente gestore, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

L'ente gestore dispone l'archiviazione diretta delle segnalazioni/comunicazioni nei casi di:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della società;



- b) manifesta incompetenza dell'ente gestore sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- e) intervento dell'ente gestore non più attuale;
- f) finalità palesemente emulativa;
- g) accertato contenuto generico della segnalazione/comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione/comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- h) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- i) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione/comunicazione.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, l'ente gestore inoltra la segnalazione ad eventuali soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il Presidente di FFM e/o i Consiglieri e/o il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto, per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- il Consigliere delegato e/o la Direzione Sviluppo Persone & Organizzazione di AdB, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

In linea con la normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, per preservare le finalità investigative e nei casi previsti dalla legge, il segnalato può non essere immediatamente messo a conoscenza del trattamento dei propri dati da parte del titolare, fintanto che sussista il rischio di compromettere la possibilità di verificare efficacemente la fondatezza della denuncia o di raccogliere le prove necessarie. Tale posticipo verrà valutato, caso per caso, dall'ente gestore, in accordo con il titolare del trattamento dei dati, tenendo in debito conto l'interesse alla protezione delle prove, evitandone la distruzione o l'alterazione da parte del denunciato, e i più ampi interessi in gioco.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati per 10 anni decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione o per il periodo più lungo necessario al passaggio in giudicato di una sentenza o altro provvedimento giudiziale, eventualmente esperito.

6.2 Verifica della fondatezza della segnalazione anonima



La fase di verifica della fondatezza della segnalazione da parte dell'ente gestore è analoga per entrambe le tipologie di segnalazione (riservata ed anonima), tuttavia si segnala:

- un maggiore approfondimento nella verifica degli elementi che ne escludono la archiviazione diretta;
- una valutazione sulla gravità dei fatti segnalati, in quanto le segnalazioni anonime per essere prese in considerazione devono essere relative a fatti di particolare gravità;
- che il contatto del segnalante da parte dell'ente gestore avverrà solo qualora tecnicamente possibile;
- che i tempi di gestione previsti per la segnalazione riservata si intendono raddoppiati nel caso di segnalazione anonima.

Si rimanda, invece, per la gestione di tutti gli altri aspetti a quanto previsto per le segnalazioni riservate.

7. TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante in ambito disciplinare, vietando l'adozione di « *misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*». La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei « *casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile*».

La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società può provvedere all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è 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. È onere della Società, 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 siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In linea con la normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, i diritti di accesso e gli altri diritti di cui godono gli interessati, compreso il diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo, non possono essere esercitati con una richiesta al titolare del trattamento qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

8. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare 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 compiute 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, nonché di segnalazioni infondate effettuate con colpa grave.

9. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Un sistema di whistleblowing efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del segnalante, in caso di abuso dello strumento di segnalazione, che nei confronti dei segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati.

Come definito nei capitoli precedenti, attualmente il sistema di whistleblowing è stato integrato nel D.Lgs. 231/2001, di conseguenza vengono estese ed applicate le sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato nell'ambito del Modello 231 (cfr. Parte Generale del Modello), cui si rimanda per maggiori dettagli.

