
	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 0 del 30/03/2021
		Pagina 1 di 5

INDICE

1	SCOPO.....	2
2	CAMPO D'APPLICAZIONE	2
3	RESPONSABILITÀ.....	2
4	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	3
5	ABBREVIAZIONI/ DEFINIZIONI	3
6	DESCRIZIONE DEL PROCEDIMENTO	3
6.1	Invio e GESTIONE DELLA segnalazione	3
6.2	Condotta nei confronti del segnalante.....	4
7	ARCHIVIAZIONE.....	5

0	30/03/21	Prima emissione			
Rev.	Data	Descrizione	Compilato	Verificato	Approvato

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 0 del 30/03/2021
		Pagina 2 di 5

1 SCOPO

La presente procedura regola le attività, all'interno dell'azienda, di utilizzo della piattaforma informatica online cd. di "whistleblowing", introdotto per le aziende private dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01 (come novellato dalla Legge 179/2017) che al suo comma 2-bis, lettera b), prevede, in favore di chi segnala condotte illecite rilevanti ai sensi del suddetto Decreto, "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante".

Quanto sopra con la finalità di impedire atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

2 CAMPO D'APPLICAZIONE

La presente procedura si applica ogni qualvolta un soggetto intenda segnalare condotte a suo avviso illecite, illegali, fraudolente o pericolose e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 in materia di "responsabilità amministrativa delle società e degli enti" per garantire misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Le disposizioni contenute nel presente regolamento si applicano a:

- tutti i dipendenti della Società e, dunque, sia ai soggetti apicali, ovvero coloro che rivestono le funzioni di amministrazione, rappresentanza o direzione dell'ente o di una sua unità, anche qualora gestiscano e controllino la Società di fatto, che ai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.
- tutti i soggetti che operano, direttamente o indirettamente, con la Società.

Il segnalante potrà certamente segnalare qualsivoglia tipologia di condotta¹ – che ritiene pregiudizievole per la società – ma l'applicazione del sistema di gestione e delle garanzie del whistleblowing resterà limitata solamente a quelle attinenti i reati presenti nel c.d. catalogo dei reati presupposto 231.

Con specifico riferimento all'oggetto, pertanto, le segnalazioni devono essere finalizzate a tutelare l'integrità dell'ente sicché devono essere volte a prevenire o far fronte alla commissione dei reati.

Tali segnalazioni possono avere ad oggetto:

A) La violazione del Modello di organizzazione e gestione dell'ente ovvero del codice etico. Di talché, potranno essere segnalate anche quelle condotte che integrano mere irregolarità, mediante la violazione delle prescrizioni del modello e del codice etico, senza realizzare una fattispecie di reato;

B) Le condotte illecite rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 e, dunque, la commissione di uno dei reati-presupposto richiamati dal d.lgs. 231/2001, per la cui disamina si rimanda alla Parte Generale del modello.

Le relative segnalazioni concernenti le condotte illecite, tuttavia, dovranno essere debitamente provate sicché dovranno fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti, i quali non dovranno essere suscettibili di diversa interpretazione.

Inoltre, si richiede la presenza di una pluralità di indizi che consentano di giungere alla medesima conclusione di commissione di condotta illecita.

Non sono oggetto di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Non si richiede l'assoluta certezza da parte del segnalante dell'avvenimento dei fatti ma è necessaria l'alta probabilità accompagnata da più elementi possibili al fine di permettere alla Società di effettuare le opportune verifiche.


Il canale di segnalazione è fornito da un partner esterno, il "Whistleblowing Centre", per garantire l'anonimato. Il processo di segnalazione è crittografato e protetto da *password*.

3 RESPONSABILITÀ

OdV	garantisce nei confronti della Società l'anonimato e la riservatezza del segnalante
	valuta la segnalazione pervenuta
	richiede approfondimenti, all'occorrenza

¹ Dai 30 principi internazionali stilati da *Transparency International* e pubblicati nella recente guida "A best practice guide for whistleblowing legislation", n° 3, "Ampia definizione di denuncia": Con il termine *whistleblowing* si intende la segnalazione di irregolarità o di illeciti, inclusa, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- corruzione;
- atti criminali;
- violazioni degli obblighi legali;
- errori giudiziari;
- pericoli specifici per la salute pubblica, la sicurezza o l'ambiente;
- abuso di autorità;
- uso non autorizzato di fondi pubblici o proprietà;
- rifiuto grave e cattiva gestione;
- conflitto d'interesse.

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 0 del 30/03/2021
		Pagina 3 di 5

	invia una risposta entro quindici giorni dall'invio, ove necessario
	archivia la segnalazione senza darne avviso, ove non la ritenga fondata
	informa CDA della segnalazione, ove la ritenga fondata
	segnala, a sua discrezione, a organismi di regolamentazione e di sorveglianza terzi rispetto all'organizzazione
SE	compila i campi avendo cura di inserire tutte le informazioni obbligatorie richieste, inclusa l'azienda di riferimento, oltre che il contenuto della segnalazione
CDA	Adotta opportune azioni aziendali in merito alla materia oggetto di segnalazione

4 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Decreto legislativo 231/01, con particolare riferimento all'art 6;
- Manuale del fornitore della piattaforma informatica di *whistleblowing*;
- *Flow Chart* Processo Gestione Segnalazione.

5 ABBREVIAZIONI/ DEFINIZIONI

OdV	• Organismo di Vigilanza
CDA	• Consiglio di Amministrazione
SE	• Segnalante/informatore

6 DESCRIZIONE DEL PROCEDIMENTO

6.1 INVIO E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Colui che si rifiuta di partecipare a comportamenti illeciti e atti di corruzione, illegali o fraudolenti² deve essere protetto con le tutele indicate al successivo paragrafo 6.2.

Qualora intenda avanzare una segnalazione, il soggetto interessato accede al *link* <https://www.whistleb.com/gruppoenercom>, anche tramite *smartphone*, e compila i campi presenti avendo cura di inserire tutte le informazioni obbligatorie richieste, compreso il contenuto della segnalazione, in modo tale che essa sia il più esaustiva e chiara possibile, allegando, se del caso, eventuale documentazione a comprova.

Il sistema è studiato per consentire che gli interessati, pur non disponendo di prove dei sospetti possano effettuare tutte le segnalazioni ritenute opportune, purché agiscano in buona fede con ragionevole certezza che l'informazione è vera al momento della divulgazione.

In particolare, le segnalazioni dovrebbero essere "circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti" che, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, gli utenti ritengano essersi verificate, o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di appartenenza di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il sistema consente l'invio di segnalazioni senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità. Il segnalatore può infatti lasciare un messaggio attraverso la pagina in forma anonima e non è necessario che fornisca un indirizzo e-mail o un numero di telefono.

Grazie a un codice personale fornito al termine della sessione di segnalazione, SE può accedere con i codici per leggere la risposta. In tal modo si può continuare il dialogo attraverso il sistema e la persona può rimanere anonima per tutto il dialogo.


Peraltro il processo di segnalazione con le tutele informatiche agganciate al *whistleblowing* è strutturato in modo da tutelare l'identità della persona la cui identità è nota, poiché il fine della norma è proprio quello di creare un bilanciamento di interessi tra SE – la cui identità deve essere riservata – e la società che può verificare e approfondire al meglio la veridicità dei fatti segnalati e, se del caso, applicare sanzioni in caso di dolo o colpa grave.

Tutti i segnalanti sono, pertanto, invitati a dichiarare la propria identità anche per garantire maggiore credibilità ed efficacia rispetto a una segnalazione anonima.

Qualora SE scelga di indicare le proprie generalità, ne è garantita comunque la riservatezza. Dopo averla inviata, la segnalazione viene trasmessa automaticamente dal sistema a OdV che riceve un *alert* via *e-mail* e/o sms che lo avverte della presenza della segnalazione all'interno del sistema:

<<Avete ricevuto un nuovo messaggio attraverso il vostro sistema WhistleB.

² N° 11, "Il diritto di non partecipare a comportamenti illeciti".

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 0 del 30/03/2021
		Pagina 4 di 5

Apri la segnalazione

WhistleB, Whistleblowing Centre

whistleb.com>>.

OdV, garantendo nei confronti della Società l'anonimato e la riservatezza del segnalante, valuta quindi la segnalazione pervenuta e, se ritiene, richiede approfondimenti o invia una risposta entro quindici giorni dall'invio, e comunque – tassativamente – non oltre tre mesi dallo stesso.

Per le segnalazioni carenti di condotte illecite circostanziate, rilevanti ai sensi del decreto 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, è rimessa all'OdV la scelta se procedere con l'archiviazione o svolgere approfondimenti volti a renderle conformi alle indicazioni normative.

È infatti possibile un ulteriore dialogo con il segnalante, anche nell'ipotesi che quest'ultimo non abbia rivelato l'identità, grazie a un identificativo personale e a una password forniti a SE al termine della sessione di segnalazione.

La risposta può anche non essere definitiva e richiedere maggiori chiarimenti e/o informazioni.

Diversamente, ove ritenga, OdV archivia la segnalazione senza obbligo di comunicazione al CDA.

Ove OdV ritenga fondata la segnalazione, ne informa PRE, sempre garantendo l'anonimato del segnalante, affinché la Società adotti le opportune azioni in merito.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il consenso esplicito dell'individuo.

È garantita una protezione completa agli informatori che hanno divulgato le informazioni in maniera anonima e che successivamente sono stati identificati senza il loro esplicito consenso³.

Nel caso in cui la segnalazione interna alla Società risulti poco efficace, SE e anche OdV possono segnalare, a loro discrezione, a organismi di regolamentazione e di sorveglianza terzi rispetto all'organizzazione⁴. Per soggetti terzi si intendono:

- autorità regolatorie;
- forze dell'ordine;
- agenzie investigative;
- funzionari;
- agenzie specializzate a tale scopo.

I segnalanti devono essere, invece, protetti dalle comunicazioni fatte a soggetti esterni quali:

- media;
- organizzazioni della società civile;
- associazioni legali;
- sindacati.

Tali soggetti potranno essere contattati solo in caso di pericolo grave e imminente – pubblico o personale – o in caso di continue irregolarità non segnalate e tali da pregiudicare l'interesse pubblico.

Gli informatori devono avere l'opportunità di fornire input per indagini o accertamenti successivi.

Gli informatori devono avere l'opportunità (ma non sono obbligati) di chiarire la loro segnalazione e fornire ulteriori informazioni o prove. Hanno anche il diritto di essere informati dell'esito di qualsiasi indagine o scoperta e di rivedere e commentare qualsiasi risultato⁵.

6.2 CONDOTTA NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE


È, in ogni caso, fatto espresso divieto a qualsiasi funzione aziendale che venga coinvolta o messa a parte della segnalazione e delle conseguenti azioni aziendali di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Qualsiasi segnalazione deve quindi andare immune da procedimenti disciplinari e responsabilità penali, civili e amministrative, comprese responsabilità per diffamazione, calunnia, diritto d'autore e protezione dei dati. Ciò include tutti i tipi di trattamenti dannosi, tra cui:

- licenziamento;
- trasferimenti punitivi;
- molestie;
- demansionamenti;
- orari ridotti;
- mancate promozioni;
- perdita di status e benefici;
- e minacce di tali azioni.

³ N° 13, "Anonimato".

⁴ N° 17, "Segnalazione a soggetti esterni".

⁵ N° 27, "Formazione per gli informatori": È prevista una formazione completa per tutte le funzioni (dirigenti e dipendenti). Le procedure di segnalazione devono essere pubblicate chiaramente nei luoghi di lavoro.

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 0 del 30/03/2021
		Pagina 5 di 5

Le tutele per il segnalante ricomprendono tutti gli aspetti (diretti, indiretti e futuri) legati alla segnalazione, inclusi:

- spese legali e di mediazione;
- trasferimento ad altro dipartimento o supervisore;
- indennizzo per mancati guadagni passati, presenti e futuri;
- il risarcimento per il dolore e la sofferenza⁶.

Nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante si applicano le sanzioni previste nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), D.Lgs. 231/01.

Accordi e scritture private, quali accordi di riservatezza/non divulgazione/censura, non possono eliminare e/o limitare i diritti dei segnalanti⁷.

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 sua competenza, oltre che dal segnalante anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto 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 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.

Al fine di garantire la buona fede e la ragionevole certezza che l'informazione è vera al momento della divulgazione, nessuna tutela è prevista per le dichiarazioni consapevolmente false. Per il segnalante che agisce con dolo e colpa grave a danno della società e/o di colleghi ovvero effettua segnalazioni con contenuto volutamente si applicano le sanzioni previste nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), D.Lgs. 231/01, oltre che azioni di responsabilità civile.

7 ARCHIVIAZIONE

Le segnalazioni rimangono dislocate crittografate in un server olandese di proprietà di Microsoft. La pagina delle segnalazioni (pagina Web con indirizzo URL) è accessibile da qualsiasi dispositivo (telefono cellulare, computer di casa, ecc.). Sono in grado di accedere al sistema e leggere i rapporti crittografati solo gli utenti autorizzati della società a cui si decide di fornire le credenziali di accesso. L'accesso richiede un'e-mail personale e una password personale.

Tutte le segnalazioni, dopo essere state rese anonime, sono archiviate, ai fini della tracciabilità, per un lasso di tempo pari a 5 anni a decorrere dalla chiusura della relativa pratica; trascorso detto periodo temporale, la pratica viene eliminata.

Per tutti i dettagli più tecnici e specifici si rimanda comunque al Manuale del fornitore ("Manuale dell'utente") allegato alla presente procedura.

⁶ N° 20 Tutele

⁷ N° 12 Conservazione dei diritti