



POLITICA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
il 22 marzo 2022.

Sommario

Fonte Normativa e Natura dell'Istituto	3
Campo di Applicazione	3
Destinatari	3
La Segnalazione	4
<i>Oggetto della segnalazione</i>	4
<i>Modalità di Segnalazione</i>	4
<i>Contenuto delle Segnalazioni</i>	4
Iter di Gestione delle Segnalazioni	5
<i>Analisi preliminare</i>	5
<i>Istruttoria</i>	5
Forme di Tutela del Segnalante	6
<i>Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante</i>	6
<i>Divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante</i>	7
Responsabilità del Segnalante	7
Trattamento Dati Personali	7

FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

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 Dlgs 165/20011, 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. L'espressione whistleblower indica il dipendente di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione di appartenenza. L'espressione "whistleblowing policy" denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

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 Dlgs 231/2001 - che disciplina il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "MOG") 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, Dlgs 231/2001, devono essere attivati più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del MOG. Tali canali di segnalazione devono garantire, inoltre, la riservatezza circa l'identità del segnalante.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso alle Segnalazioni, 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 Segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che il MOG dell'Ente (di seguito anche "Fondo") prevede.

DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti e i collaboratori, i procuratori ed in genere i soggetti terzi che, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, agiscono in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio dell'Ente.

LA SEGNALAZIONE

Oggetto della segnalazione

Per Segnalazione si intende qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti (di qualsivoglia natura, anche meramente omissivi) riferibili al Personale del Fondo o a Terzi posti in essere in violazione dei principi e/o delle norme comportamentali richiamati dal Codice Etico e dai protocolli per l'attuazione e la formazione delle decisioni che disciplinano le attività a rischio di reato, di cui alla Parte Speciale del MOG dell'Ente.

Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.

Non sono trattate come Segnalazioni ai fini della presente procedura le 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 rivolgersi direttamente alle Strutture / Funzioni competenti dell'Ente.

Modalità di Segnalazione

I destinatari della presente procedura inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate

Le Segnalazioni possono essere inoltrate per iscritto utilizzando i seguenti canali, tra di loro alternativi:

- un canale informatico, costituito da un indirizzo mail intestato all'Organismo di Vigilanza (segnalazioniodv.sanedil@gmail.com) con accesso riservato allo stesso Organismo di Vigilanza. Per evitare la possibilità di accessi indebiti da parte di personale dell'azienda, tale indirizzo mail non risiede nei server aziendali e lo stesso Organismo di Vigilanza non deve accedervi da un computer appartenente alla rete aziendale
- Un canale convenzionale, attraverso la costituzione di una casella postale fisica intestata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo: via G. A. Guattani, 24, 00161 Roma. Tutta la corrispondenza indirizzata all'OdV non verrà protocollata, ma verrà consegnata chiusa al Presidente dell'OdV, che provvederà alla sua apertura e al successivo trattamento della segnalazione.

Contenuto delle Segnalazioni

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti / omissioni oggetto di Segnalazione.

A tal fine, la Segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda.
- Una chiara e completa descrizione dei fatti / omissioni oggetto di Segnalazione.
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi / omessi.
- 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 / le omissioni segnalati.
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti / omissioni oggetto di segnalazione.
- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti / omissioni.
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti /

omissioni segnalati.

Le Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'Organismo di Vigilanza al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. Nello svolgimento della suddetta analisi l'Organismo di Vigilanza si avvarrà - per specifici aspetti trattati nelle Segnalazioni e qualora ritenuto necessario - della collaborazione di tutte le Strutture / Funzioni dell'Ente, per quanto di loro competenza. A conclusione della fase di analisi preliminare l'Organismo di Vigilanza procede come segue:

- Archivia la Segnalazione - con le relative motivazioni - qualora emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti / omissioni richiamati nella Segnalazione.
- Trasmette la Segnalazione alle Strutture / Funzioni competenti dell'Ente qualora quest'ultima non rientri tra le tipologie di competenza dell'Organismo, ma presenti comunque elementi meritevoli di approfondimento.
- Procede alla fase istruttoria qualora emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione.

Istruttoria

Qualora la Segnalazione presenti le caratteristiche di cui al punto sub c. del paragrafo precedente, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- Avviare analisi specifiche - eventualmente anche tramite attività di audit -, coinvolgendo le Strutture / Funzioni dell'Ente interessate dalla Segnalazione.
- Concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione.
- Avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni all'Ente.
- Concordare con la l'Organo dirigente / Responsabile della Struttura / Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "piano di azione" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione.
- Comunicare l'esito dell'accertamento all'Organo dirigente (titolare del potere disciplinare) nonché al Responsabile della Struttura / Funzione di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia valutato l'esercizio dell'azione disciplinare.
- Segnalare alla Struttura / Funzione competente la necessità di valutare l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione.

In conformità alle disposizioni in materia di privacy l'OdV dovrà informare le persone coinvolte, quanto prima e comunque appena non sussista più il rischio di compromettere la verifica efficace della fondatezza della denuncia e la raccolta delle prove necessarie, relativamente a:

- Identità del responsabile della procedura di analisi della segnalazione.
- I fatti di cui sono accusate.
- I settori dell'Ente ai quali può pervenire la denuncia.
- Le modalità per esercitare il diritto di accesso ai dati (che non permette comunque di ottenere informazioni sull'identità del segnalatore, salvo se il segnalante ha dichiarato il falso in malafede) e di rettifica (in caso di dati incompleti o inesatti).

FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

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 Segnalante 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 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, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata alla Struttura / Funzione competente e al soggetto cui è contestato l'addebito disciplinare solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare l'Ente non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi sarà quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza (tale modalità è consentita dalla piattaforma elettronica per la gestione delle segnalazioni).

Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

È quindi necessario, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, calibrare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai rischi cui in concreto tali soggetti sono esposti, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi. Le persone coinvolte devono godere pienamente del diritto a un ricorso effettivo e a un giudice imparziale, della presunzione di innocenza e

dei diritti della difesa, compreso il diritto di essere sentiti e il diritto di accedere al proprio fascicolo.

Il “Codice in materia di protezione dei dati personali” prevede, all’Art. 2-undecies (Limitazioni ai diritti dell’interessato), che i diritti previsti dal GDPR dagli articoli da 15 a 22 (Accesso, Rettifica e cancellazione, Opposizione) non possono essere esercitati “qualora dall’esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto ... (f) alla riservatezza dell’identità del segnalante ...”. In tali casi, i diritti dell’interessato possono essere esercitati tramite il Garante con le modalità di cui all’Art 160 dello stesso decreto.

Divieto di discriminazione nei confronti 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.

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. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui Segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell’Ente.

RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante 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 impropri

TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Il Titolare dei dati personali trattati nel processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni per l’Organismo di Vigilanza previsti dal MOG, ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis, 2-ter, 2-quater Dlgs 231/2001, è il Fondo Sanedil.

I componenti l’Organismo di Vigilanza, ai fini della normativa in materia di trattamento dei dati personali, devono essere considerati quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali sotto l’autorità diretta del Titolare (vedi Art. 29 “Trattamento sotto l’autorità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento” del Regolamento UE 679/2016 e Art. 2-quaterdecies “Attribuzione di funzioni e compiti a soggetti designati” del Codice in materia di protezione dei dati personali).

L’Ente ha definito nel MOG, ed in particolare all’interno di questa “Politica per la segnalazione degli illeciti” il perimetro e le modalità di esercizio dei compiti affidati all’Organismo di Vigilanza e i suoi membri devono assicurare che l’eventuale trattamento di dati personali avvenga in conformità ai principi stabiliti dall’art. 5 del Regolamento, per le finalità descritte nei precedenti paragrafi e, nei modi e nei limiti necessari per perseguire tali finalità; in caso di

dubbi devono confrontarsi con il Titolare.

L'Organismo di Vigilanza non potrà coinvolgere altre funzioni dell'Ente nella gestione delle segnalazioni, qualora in essi siano presenti dati personali, se non è certo che queste funzioni siano autorizzate al trattamento dei dati personali dal Titolare.

Tutti i soggetti, come sopra individuati, che, operando in quanto membri dell'Organismo di Vigilanza o in relazione alle funzioni svolte, verranno a conoscenza, a qualsiasi titolo, delle segnalazioni o del contenuto delle stesse sono tenuti alla più assoluta riservatezza sulla segnalazione, sulle informazioni e sulle notizie acquisite al riguardo, con particolare riferimento agli eventuali dati personali presenti.

Gli stessi soggetti si impegnano, altresì, a ridurre al minimo l'utilizzazione di dati personali, in modo da escluderne il loro trattamento quando non necessario. Qualora una segnalazione contenga riferimenti a dati personali sarà cura dell'OdV renderli anonimi appena possibile e comunque alla chiusura della Segnalazione, che verrà quindi trattata solo a fini statistici, mentre tutte le comunicazioni relative verranno oscurate dopo 6 mesi dalla chiusura.



Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa dedicato ai lavoratori delle imprese edili e affini
Via G. A. Guattani, 24, 00161, Roma - C. F. 96409710587

Seguici su

