



231 SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

SISTEMA DI WHISTLEBLOWING
ARES AMBIENTE SRL

SOMMARIO

- 1. SCOPO**
- 2. CAMPO DI APPLICAZIONE**
- 3. RIFERIMENTI**
- 4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLO**
- 5. MODALITA' OPERATIVE**
 - 5.1 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**
 - 5.2 SEGNALAZIONI VIETATE**
 - 5.3 MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**
 - 5.4 ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**
- 6. LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**
- 7. FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA**
- 8. ARCHIVIAZIONE**

1. SCOPO

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il sistema di segnalazione di illeciti o di altre violazioni relative al Modello di cui il personale di Ares Ambiente srl sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto lavorativo.

La procedura, redatta in conformità ai requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/01, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal decreto medesimo.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica a Ares Ambiente srl con particolare riferimento a tutti i soggetti aziendali coinvolti, a vario titolo, nel processo di segnalazione degli illeciti o di altre violazioni relative al modello di organizzazione, gestione e controllo della società.

3. RIFERIMENTI

La presente procedura fa riferimento a:

- Legge 30 novembre 2017 n. 179;
- D.lgs 196/2003
- Regolamento Europeo 2016/679
- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLO

Il personale di Ares Ambiente srl è tenuto ad osservare le modalità esposte nella presente procedura, le previsioni di legge esistenti in materia, le norme comportamentali richiamate nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001 adottato da Ares Ambiente srl.

In particolare il personale deve garantire il rispetto dei seguenti principi:

- la società tutela il dipendente o collaboratore che effettua segnalazioni relative a illeciti o altre violazioni del Modello da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta;
- nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia;
- le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di collaborazione nella prevenzione di illeciti o altre violazioni del Modello;
- è vietato effettuare segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o finalizzate esclusivamente a danneggiare il denunciato o altri soggetti; resta salva la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria;
- occorre adempiere in modo puntuale alle richieste di informazioni o chiarimenti da parte dell'OdV relativamente alla segnalazione effettuata;
- occorre altresì improntare alla massima trasparenza, collaborazione, disponibilità i rapporti con l'OdV e con gli altri soggetti incaricati di svolgere le indagini relative alla segnalazione.

Ares Ambiente srl condanna, tramite l'applicazione del Sistema Sanzionatorio, i comportamenti difformi ai principi sopra riportati.

5. MODALITA' OPERATIVE

Ogni dipendente o collaboratore, fornitore e qualsiasi altro soggetto che abbia avuto o intenda avere rapporti d'affari con la Società Ares Ambiente srl può segnalare al proprio responsabile o all'OdV, attraverso gli strumenti che la Società pone a disposizione, qualsiasi notizia di cui sia venuto a conoscenza circa possibili violazioni del Decreto legislativo 231/2001 e del Modello 231 adottato dalla Società.

Resta facoltà del segnalante effettuare la segnalazione con la forma dell'anonimato o rivelando la propria identità.

Ares Ambiente srl pone a disposizione del proprio personale specifici canali di segnalazione (indicati al par. 5.3) che garantiscono la tutela dei dati del segnalante in buona fede, del segnalato e dei terzi.

In ogni caso, è dovere precipuo del destinatario della segnalazione (responsabile di funzione o Organismo di Vigilanza) adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati del segnalato e di terzi, fatti salvi gli obblighi di legge.

5.1 Contenuto delle segnalazioni

Può costituire oggetto di segnalazione qualsiasi condotta illecita o violazione, consumata o tentata, relativa al Decreto legislativo 231/2001 e al Modello adottato da Ares Ambiente srl.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Le segnalazioni anonime vengono prese in considerazione solo qualora 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.).

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

5.2 Segnalazioni vietate

La segnalazione non potrà riguardare situazioni 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 fare riferimento alla disciplina e alle procedure dei competenti Uffici; Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici; pertanto, se effettuate, non verranno prese in considerazione.

Anche le segnalazioni anonime non possono in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti.

È parimenti vietato il ricorso ad espressioni ingiuriose.

5.3. Modalità e Destinatari della Segnalazione

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante la compilazione sull'apposita piattaforma digitale, dei campi richiesti per la segnalazione stessa. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- indirizzata all'OdV a mezzo del servizio postale all'indirizzo della società oppure *brevi manu* attraverso le apposite cassette messe a disposizione dalla società; in tali casi, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione dell'OdV **RISERVATA/PERSONALE**";
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ai membri dell'OdV o al proprio Responsabile.

Qualora la segnalazione riguardi l'OdV essa va indirizzata al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere in caso di evidente infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati.

Ogni segnalazione, comunque pervenuta, sarà inserita nel rispetto delle garanzie di riservatezza dall'OdV in un registro delle segnalazioni, assegnando a ciascuna un numero progressivo.

Tutte le segnalazioni sono soggette a protocollazione e conservazione con modalità tali da garantire la massima sicurezza e l'anonimato del segnalante.

Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in considerazione.

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV e dal Responsabile di settore eventualmente coinvolto dal segnalante, che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non sia opponibile per legge.

5.4 Attività 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 possano riferire sui fatti segnalati.

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

1. a comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione affinché adotti gli eventuali provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società;
2. a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile di riferimento dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare;
3. a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente qualora sussistano le condizioni di legge;
4. a riesaminare il Modello e, se ritenuto necessario, suggerire al CdA un aggiornamento dello stesso in considerazione dell'evento segnalato.

Nell'eventualità in cui l'OdV ritenga di non dover presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria, dovrà redigere motivata relazione.

Qualora invece, all'esito della verifica, la segnalazione risulti infondata, l'OdV provvede ad archiviare la pratica dando contezza dell'attività espletata e dei relativi esiti in apposito verbale.

L'OdV può deliberare la distruzione (e non la semplice archiviazione) delle segnalazioni a contenuto esclusivamente:

- ingiurioso;
- riguardanti la vita privata del segnalato, senza alcun collegamento all'attività lavorativa;
- di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici.

Il provvedimento di distruzione dovrà essere oggetto di specifica menzione a verbale, con l'indicazione degli estremi identificativi della segnalazione o dello scritto anonimo (protocollo).

Le segnalazioni, invece, che dovessero risultare infondate e manifestamente diffamatorie o calunniose, saranno distrutte solo dopo l'eventuale audizione del segnalato, a cui dovrà essere data facoltà di denunciare o meno tali reati. In tal caso, lo scritto anonimo o la segnalazione assumerà natura di corpo del reato.

Qualora la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante.

Il segnalante, entro novanta giorni dall'inoltro della segnalazione, sarà informato dell'esito della stessa da parte dell'OdV.

I dati personali del segnalante e del segnalato sono trattati nel rispetto delle norme previste dall'ordinamento a tutela degli stessi e i tempi di conservazione sono conformi alle finalità del trattamento.

6. LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Ares Ambiente srl tutela il dipendente o collaboratore che effettua segnalazioni relative a illeciti o altre violazioni del Modello da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc, applicando, nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità, civile, penale etc..)

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.

A) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

In particolare 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.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura 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;
- alla Direzione Aziendale, che valuterà l'adozione delle opportune azioni;
- all'Ufficio Risorse Umane, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto;
- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Il dipendente non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente ovviamente fuori dai casi di calunnia e/o diffamazione.

B) Tutela della riservatezza

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. In particolare l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso ad eccezione dei seguenti casi:

- quelli in cui sia configurabile una responsabilità penale o civile a titolo di calunnia e di diffamazione;
- nelle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- in caso di intervento dell'Autorità Giudiziaria competente.

Il Responsabile che riceva una segnalazione da un proprio Collaboratore deve informare l'OdV, utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante e provvedendo altresì, se del caso e se ne sussiste la competenza, ad esperire il relativo procedimento disciplinare.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

7. FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve vigilare:

- sull'effettività del modello, verificando la coerenza tra comportamenti concreti e modello istituito;
- sull'adeguatezza del modello ossia sull'idoneità dello stesso a prevenire la commissione di comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001;
- sull'aggiornamento del modello, a seguito di eventuali mutamenti nella realtà organizzativa e/o delle condizioni legislative.

A tal fine è previsto che siano messi a disposizione dell'Organismo di Vigilanza adeguati flussi informativi, che consentano di effettuare un'attività di monitoraggio delle anomalie, eccezioni e violazioni del Decreto 231/2001 e del Modello che siano oggetto di segnalazione.

8. ARCHIVIAZIONE

Tutta la documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate nella presente procedura, comprese eventuali comunicazioni a mezzo posta elettronica è conservata a cura dell'Organismo di Vigilanza.