

Procedura per la segnalazione degli illeciti

Whistleblowing

1. Fonte normativa, tutela e responsabilità del segnalante

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La legge 179/2017 all'art.2, integrando l'art.6 del Decreto con i commi 2-bis, 2-ter e 2 quater, ha altresì introdotto garanzie a tutela del dipendente o del collaboratore che segnala o circostanziate condotte illecite, rilevanti sotto il profilo della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi susseguenti a reato, o violazione del Modello.

La disposizione garantisce la tutela della riservatezza dell'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 e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge.

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve darne notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza.

Resta impregiudicata 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 segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto della segnalazione.

2. Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati in violazione del Modello 231 e del Codice Etico. In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

1. penalmente rilevanti;
2. poste in essere in violazione del Codice di Condotta o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società di appartenenza;
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società di appartenenza;
5. suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;

6. arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società.

L'obbligo di fedeltà all'imprenditore da parte del prestatore di lavoro (art. 2105 del codice civile), prevede che il prestatore di lavoro non può *“divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”*. In merito, l'art. 3 della Legge 179/2017 dispone al primo comma che il *“perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile”*. Peraltro, il successivo comma 3 della norma qui in esame prevede che *“quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine”*.

3. Il contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione; in particolare la segnalazione deve contenere:

1. le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
2. la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
3. la descrizione del fatto (condotta ed evento);
4. l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
5. eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
6. il riferimento ad eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

4. Le modalità di presentazione della segnalazione

La segnalazione deve essere inviata all'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- 1) o via Raccomandata con Avviso di Ricevimento indirizza all'Organismo di Vigilanza presso Giuffrè Francis Lefebvre s.p.a., Via Busto Arsizio 40, Milano
- 2) all'indirizzo di posta elettronica certificata, valido a garantire l'integrità e la consegna della comunicazione, odvgiuffrefl@pec.giuffre.it.

5. La gestione delle segnalazioni rilevanti ai fini della responsabilità della Società ai sensi del Decreto

Le segnalazioni ricevute ai sensi del paragrafo 4.4.4. verranno trasmesse all'Organismo di Vigilanza dal servizio ricezione posta in caso di segnalazioni inviate via posta raccomandata o direttamente dal service-provider in caso di segnalazioni a mezzo posta elettronica certificata.

L'Organismo di Vigilanza comunica all'Ufficio Compliance di aver ricevuto una segnalazione e procede senza indugio alla verifica della fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività

che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

1. comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
2. comunicare l'esito dell'accertamento al vertice societario di Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A., per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda;
3. suggerire alla società la presentazione di denuncia all'autorità giudiziaria competente.