

MONTELLO S.P.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

**REGOLAMENTO
“WHISTLEBLOWING”**

07 Dicembre 2023

INDICE

PREMESSE.....	3
CONTENUTI MINIMI DELLA SEGNALAZIONE	5
MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE.....	5
PRINCIPI GENERALI E TUTELE.....	6
REPORTING VERSO IL VERTICE AZIENDALE	7

PREMESSE

La Direzione della Montello S.p.A. ha previsto la possibilità di effettuare delle segnalazioni (di seguito denominate anche “Whistleblowing”) per prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e/o condotte illecite o irregolari ed al fine di supportare l’effettiva applicazione e l’operatività del Codice Etico, del Modello Organizzativo aziendale ex. D.Lgs. 231/01, delle altre Procedure aziendali.

Il presente Regolamento è stato revisionato al fine di recepire le modifiche introdotte dal d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

Le suddette segnalazioni possono essere effettuate nei casi in cui l’informatore sia in buona fede e ragionevolmente creda si sia verificato, ovvero si stia verificando o sia probabile che si verifichino condotte riprovevoli quali, indicativamente:

- modalità di gestione degli affari tali da costituire un reato o una violazione della legge;
- abusi verbali o fisici, molestie sessuali, razzismo, discriminazione o qualsiasi altra condotta e comportamento immorale;
- discriminazione sulla base del sesso, razza, disabilità o religione;
- nepotismo;
- qualsiasi altra grave irregolarità, anche con riferimento a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al decreto legge n. 231/2001;
- demansionamenti;
- assunzioni anomale;
- false dichiarazioni;
- appropriazione indebita di denaro o valori aziendali;
- falsificazione di note spese (es. rimborsi “gonfiati” o per false trasferte);
- utilizzo delle risorse e dei beni aziendali per uso personale, senza autorizzazione;
- frodi informatiche.

Le segnalazioni non debbono riguardare meri sospetti o voci. E’ necessario che il Segnalante sia certo dell’effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell’autore degli stessi, e che:

- la Segnalazione contenga elementi circostanziati di condotte illecite;
- il Segnalante abbia conoscenza diretta dei fatti, in ragione delle funzioni svolte, omettendo situazioni delle quali sia venuto a conoscenza indirettamente.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono ascritti.

È vietato, in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Soggetto Segnalato;
- l'inoltro di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto Segnalato.

La Direzione aziendale garantisce l'immunità per il Segnalante quando lo stesso abbia effettuato una Segnalazione in buona fede.

In caso di Segnalazioni in cui siano contenuti giudizi offensivi, ingiurie o che abbiano natura diffamatoria o calunniosa, la riservatezza dell'identità del Segnalante potrebbe non essere garantita in forza di legge. La riservatezza dell'identità del Segnalante non è garantita, inoltre, quando si tratti di assicurare la piena collaborazione con l'Autorità Giudiziaria e con la Polizia Giudiziaria.

Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante.

Tutto il Personale Operativo (tutte le persone, fisiche o giuridiche, che abbiano rapporti con l'azienda) può effettuare Segnalazioni; tali Segnalazioni possono riguardare i membri degli organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i collaboratori non subordinati dell'azienda nonché i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengano rapporti con l'azienda e sono riferibili a qualsiasi tipo di condotta illecita di cui si sia venuti a conoscenza.

CONTENUTI MINIMI DELLA SEGNALAZIONE

Al fine di permettere un proficuo uso della Segnalazione, questa deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** una chiara descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, con l'indicazione (se conosciuta) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi/omessi i fatti.
- **Soggetto Segnalato ed altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (nome, funzione/ruolo aziendale, ...) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento fraudolento o contrario al Codice Etico o al Modello Organizzativo aziendale.

Inoltre, il Segnalante può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- Le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- L'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- Ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze relativamente a quanto Segnalato.

MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

A seguito della pubblicazione del d.lgs. 24/2023 l'Azienda ha istituito un'apposita Commissione di Gestione di Gestione Segnalazioni al fine di vagliare e gestire tutte le segnalazioni, incluse quelle di competenza dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. 231/01.

Per la gestione delle segnalazioni scritte, orali o per la richiesta di incontro con il gestore della segnalazione di reati ai sensi del d.lgs. 231/01, la Montello S.p.A. ha previsto la Piattaforma informatica SafeWhistle di cui al seguente link:

<https://montello.safewhistle.eu>

Si ricorda che l'art. 616 del c.p. (Violazione, sottrazione o soppressione di corrispondenza) prevede che sia vietato aprire la corrispondenza pervenuta in Azienda destinata a soggetti specifici (nel caso specifico all'Organismo di Vigilanza).

L'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza circa:

- l'identità del Segnalante;
- la presa in carico della Segnalazione;
- lo svolgimento della fase istruttoria fino alla sua chiusura.

PRINCIPI GENERALI E TUTELE

La corretta gestione del canale Whistleblowing favorisce la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno dell'azienda. Tali obiettivi possono essere raggiunti solo se i Soggetti Segnalanti abbiano a disposizione non solo i mezzi di comunicazione ma anche la ragionevole certezza di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata.

Inoltre, il sistema aziendale garantisce, oltre ai principi della separazione delle Funzioni, della trasparenza e della tracciabilità, anche la riservatezza nel trattamento delle Segnalazioni pervenute.

Tutela del Segnalante: la Segnalazione non può costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro. Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto Segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante stesso. Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il soggetto Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione in buona fede non è perseguibile.

Tutela del Segnalato: la Direzione aziendale, al fine di prevenire qualsiasi abuso del Segnalante ed al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del soggetto Segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, avverte che le Segnalazioni meramente ingiuriose, diffamatorie o calunniose potranno dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del Segnalante stesso.

Riservatezza: la riservatezza del soggetto Segnalante può non essere rispettata quando:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- sia configurabile una responsabilità penale per contenuti diffamatori; in tale caso la Direzione aziendale si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni;
- L'anonimato non sia opponibile per legge e l'identità del Segnalante sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini in corso;
- L'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato.

Trattamento dei dati personali: i dati personali di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- È resa disponibile, sul sito aziendale, l'Informativa sulla Privacy, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Regolamento, nella quale sono indicate:
 - ✓ le finalità e le modalità del trattamento dei dati personali;
 - ✓ il Titolare ed il Responsabile del trattamento dei dati personali;
 - ✓ i soggetti interni incaricati del trattamento dei dati personali;
 - ✓ le categorie e gli uffici ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della Segnalazione;
 - ✓ i tempi di conservazione dei dati;
 - ✓ i diritti esercitabili dal Segnalante, con riferimento ai propri dati personali.
- Il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: segnalazioni che siano state valutate non rilevanti ai sensi del presente regolamento vengono archiviate e non ulteriormente trattate.
- Sono messe in atto le misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità alla normativa vigente.

REPORTING VERSO IL VERTICE AZIENDALE

Periodicamente (almeno con cadenza annuale) viene redatto da parte dell'Organismo di Vigilanza un report destinato alla Direzione aziendale, inerente le Segnalazioni ricevute aventi impatti sul Codice Etico e sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, nonché sullo stato di avanzamento delle relative attività di verifica.