



Organizzazione

VIGNALI LOGISTIC SERVICE PROVIDER S.R.L.

Via Tratturo n. 360, Bertinoro (FC), CAP 47032

Tel. 0543-463411

Sito web: www.vignalilsp.it

Email: info@vignalilsp.it

WHISTLEBLOWING

D.Lgs. n. 231/2001

Legge n. 179/2017

D.Lgs. n. 24/2023

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

1. FONTI NORMATIVE

La legge 30 novembre 2017, n. 179 recava “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati e irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”. Pubblicata nella G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017, è entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

Con D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, in vigore dal 30/03/2023, era data attuazione alla Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”.

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, all’art. 6, commi da 2-*bis* a 4-*bis*, disciplina le segnalazioni di condotte illecite o le violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente.

2. NATURA DELL’ISTITUTO

La segnalazione di reati o irregolarità, o “*whistleblowing*”, come è nota nei paesi anglosassoni, è una misura finalizzata a favorire l’emersione di fattispecie di illecito.

Con l’espressione “*whistleblower*” (tradotto alla lettera: “il fischiatore”) si fa riferimento al dipendente che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’azienda ovvero violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea, di cui sia venuto a conoscenza nell’ambito o in ragione del rapporto di lavoro, che ledano l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato (D.lgs. 24/2023, art. 1)

La segnalazione (*whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi per l’impresa in cui svolge l’attività lavorativa e, di riflesso, per l’interesse collettivo.

Il *whistleblowing* è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

Vignali Logistic Server Provider s.r.l. è tra i soggetti tenuti a garantire il *whistleblowing* e adotta la presente procedura in conformità alla legge ed alle linee guida in materia indicate da A.N.A.C. La procedura è definita nel rispetto delle normative volte a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e l’uso di strumenti idonei per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni.

3. SCOPO E FINALITA’ DELLA PROCEDURA

L’obiettivo perseguito dalla procedura di *whistleblowing* è quello di fornire al *whistleblower* chiare

indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nell'ordinamento italiano.

Non esiste una lista tassativa di irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*, salvo l'ampliamento di recente avvenuto con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, violazioni di norme nazionali o dell'Unione europea a danno dell'interesse pubblico e/o aziendale, di cui il dipendente sia venuto a conoscenza nell'ambito o in ragione del rapporto di lavoro.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti
- poste in essere in violazione di normativa nazionale o dell'Unione europea e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di riferimento
- in violazione del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di terzi o di arrecare un danno all'ambiente

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi tali fatti;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come qualifica e Settore/Sezione/Reparto in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno realizzato i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare l'autore, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime, e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

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

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

VIGNALI mette a disposizione dei propri dipendenti un apposito modello (in allegato) il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura la segnalazione all'O.d.V. per la prevenzione della corruzione.

Il modello è reperibile sulla rete intranet all'indirizzo <https://vignaliisp.it/certificazioni-emogc/> ove è altresì pubblicata la presente procedura.

La segnalazione deve essere presentata all'O.d.V. al quale è affidata la sua registrazione in via riservata e la conservazione dei dati.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica odv.vignalisegnalazioni@gmail.com, a tal fine appositamente attivato. In questo caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'O.d.V. che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui essa non sia opponibile per legge;
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In questo caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Organismo di Vigilanza – Riservata personale".

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione presentata secondo le modalità di cui al punto 5) 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 possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine e sempre nel rispetto dei suddetti principi, l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Forze dell'Ordine, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate).

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

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al rappresentante legale dell'impresa e/o all'Amministratore Unico relativo all'autore della violazione accertata affinché provveda all'adozione dei provvedimenti operativi di competenza;
- c) a darne comunicazione al competente organo aziendale per l'esercizio dell'azione disciplinare, contrattualmente applicabile secondo le modalità definite.

7. FORME DI TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER* (AI SENSI DELL'ART. 54-BIS D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALLA L. 179/2017 E DEL D.LGS. 23/2024)

A) **Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.**

Ad eccezione dei casi di cui al successivo punto 8) in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o a titolo dell'art. 2043 e ss. 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 *whistleblower* 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 delle segnalazioni 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.

In ordine alla riservatezza, la L. 179/2017 stabilisce testualmente che *"3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale²⁾. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità"*.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990 s.m.i..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241/90 s.m.i..

B) **DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE DEL *WHISTLEBLOWER*.**

Il dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della legge e della presente procedura non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, discriminato o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

In termini generali di legge, l'adozione di misure ritenute ritorsive o pregiudizievoli nei confronti del segnalante è comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione o nell'ente in cui sono state poste in essere.

² Art. 329 c.p.p. (Obbligo del segreto) - 1. Gli atti di indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

2. Quando è necessario per la prosecuzione delle indagini, il pubblico ministero può, in deroga a quanto previsto dall'articolo 114, consentire, con decreto motivato, la pubblicazione di singoli atti o di parti di essi. In tal caso, gli atti pubblicati sono depositati presso la segreteria del pubblico ministero.

3. Anche quando gli atti non sono più coperti dal segreto a norma del comma 1, il pubblico ministero, in caso di necessità per la prosecuzione delle indagini, può disporre con decreto motivato:

a) l'obbligo del segreto per singoli atti, quando l'imputato lo consente o quando la conoscenza dell'atto può ostacolare le indagini riguardanti altre persone;

b) il divieto di pubblicare il contenuto di singoli atti o notizie specifiche relative a determinate operazioni.

In ambito aziendale, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ha interesse a darne notizia circostanziata all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al vertice aziendale (salvo conflitto di interessi). L'Amministratore Unico valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare misure per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via operativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente a autore della discriminazione presso l'Organo istituzionale competente.

8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Restano ferme e impregiudicate la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e/o la responsabilità civile di cui all'art. 2043 e ss. del codice civile in caso di dolo o colpa grave.

Le tutele previste dalla L. 179/2017, dal D.Lgs. n. 24/2023 e dalla presente procedura non sono garantite nel caso in cui sia accertata una delle suddette responsabilità del segnalante.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.