

Informativa / Procedura per la segnalazione di illeciti e violazioni del Modello Organizzativo aziendale

Con il **d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023**, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, la Repubblica italiana ha recepito la **Direttiva (UE) 2019/1937** riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione nonché la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Il d.lgs. 24/2023 disciplina la tipologia di segnalazioni e i diversi canali di segnalazione nonché le correlate tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che nel settore privato. Si tratta di un testo di legge organico ed uniforme, finalizzato a una maggiore **tutela del whistleblower**, che ha assorbito ed integrato la disciplina prevista dall'art. 2 della Legge 179 del 2017 (“*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*”) che, a sua volta, ha esteso le garanzie per i dipendenti o i soggetti esterni che effettuino segnalazioni circostanziate di condotte illecite che violino il Modello Organizzativo aziendale (ivi compreso il Codice Etico).

Dal combinato disposto dell'art. 1 e dell'art. 2 del d.lgs. 24/2023 si ricava che il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Quando si può segnalare?

- quando il rapporto di lavoro è in corso;
- quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Cosa si può segnalare

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione.
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato).
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Il **Codice Etico ed il Modello Organizzativo aziendale**, Parte Generale, sono pubblicati sul sito internet dell'azienda, www.padanarottami.com e sul portale della **intranet** aziendale.

Ricordiamo che il Modello Organizzativo di Padana Rottami è strutturato al fine di prevenire il rischio che possano essere commessi i seguenti reati:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, come concussione, corruzione, truffa, frode nelle pubbliche forniture, peculato, abuso d'ufficio;
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- Reati societari come false comunicazioni sociali e impedito controllo;
- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro;
- Frodi in commercio;
- Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno in Italia è irregolare;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Reati ambientali
- Reati tributari
- Contrabbando ed altri illeciti doganali
- Riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Il Codice Etico definisce i principi ed i valori cui devono essere improntate la governance aziendale ed il sistema di relazioni di Padana Rottami S.R.L. con i portatori di interessi, focalizzandosi sui seguenti argomenti: conformità alle leggi, rispetto della persona, salute e sicurezza del lavoro, tutela dell'ambiente, trasparenza e correttezza, riservatezza e tutela dei dati, prevenzione del rischio riciclaggio, conflitto di interessi, innovazione tecnologica, selezione e gestione del personale, molestie, costituzione del rapporto di lavoro, ambiente di lavoro, trattamento delle informazioni e obbligo di tutela della privacy, beni aziendali, clienti, fornitori, pubblica amministrazione, istituti finanziari, partiti politici e sindacati, associazioni e comunità, concorrenti.

La presente Informativa è rivolta a tutti i dipendenti Padana Rottami, che saranno tenuti a rispettarla senza eccezioni, nonché a chiunque sia in relazione di interessi con la Società ed è introdotta al fine di regolare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque provenienti o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima, purché pertinenti rispetto alle attività ed alle relazioni di Padana Rottami S.R.L. Le segnalazioni relative alle presunte violazioni del Modello Organizzativo (parte generale, parti speciali, codice etico, procedura whistleblowing) per i reati sopra esposti vanno indirizzate all'Organismo di Vigilanza, organo indipendente preposto alla ricezione e all'esame delle Segnalazioni.

I canali di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canale Interno
- Canale esterno
- Divulgazione pubblica
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.lgs. 24/23, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

Canale interno

Il Segnalante potrà accedere al sito padanarottami.wb.icomservice.it (**SI TRATTA DI UN SITO AUTONOMO ED INDIPENDENTE NON ACCESSIBILE AL PERSONALE DI Padana Rottami**) dal quale, mediante un percorso guidato, potrà inviare la segnalazione che sarà visionata esclusivamente dal presidente dell'Organismo di Vigilanza. L'attuale presidente dell'O.d.V. è un libero professionista, autonomo ed indipendente rispetto ad amministratori e dirigenti aziendali.

Il sistema, così come strutturato, garantisce l'assoluta riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Qualora il Segnalante non intenda, o non possa, utilizzare il canale informatico potrà utilizzare il **seguente indirizzo postale**:

Avvocato Gianluca Rizzardi
Organismo di Vigilanza
di Padana Rottami S.R.L.
presso Studio Legale Avventi Rizzardi,
Via Tommaseo 68 - 35131 Padova

La comunicazione pervenuta mediante questo canale sarà consegnata, in via riservata, al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

È opportuno che insieme alla segnalazione siano inviati dal segnalante all'O.d.V. sia trasmessa, per le valutazioni di competenza, anche l'eventuale documentazione sui fatti segnalati, nonché gli esiti degli accertamenti eventualmente già svolti in merito.

Le segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione, ma avranno probabilmente minori possibilità di approfondimento d'indagine, mancando la possibilità di riscontro della versione dei fatti indicata dal Segnalante.

La Segnalazione, oltre ad essere tempestiva e pertinente, **deve rivestire il grado di completezza più ampio possibile** e contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'eventuale indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'eventuale indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Canale esterno

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l'ANAC; è possibile inviare una segnalazione all'ANAC solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni all'ANAC possono essere trasmesse in forma scritta (tramite la piattaforma informatica) in forma orale (attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o, infine, mediante un incontro diretto).

Divulgazione pubblica

Divulgare pubblicamente vuol dire *“rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone”*.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

TUTELA DEL SEGNALANTE

L'identità del Segnalante (il cosiddetto "whistleblower") è **protetta e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso (cd. obbligo di riservatezza)**.

Padana Rottami S.R.L. garantisce adeguata protezione dell'identità del Segnalante censurando ogni condotta che violi le misure previste a tutela dello stesso mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dal Sistema sanzionatorio del Modello organizzativo adottato dalla Società (si veda la Parte generale del Modello, capitolo 7, disponibile su Internet all'indirizzo www.padanarottami.com).

Nei confronti del Segnalante **non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria**, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione. Il licenziamento ritorsivo, il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulli.

TUTELA DELLA PERSONA OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

La persona o l'ente oggetto di segnalazione di irregolarità interne dovrà essere informato dall'Organismo di Vigilanza, non appena possibile dopo la registrazione dei dati che lo riguardano. In particolare, il Segnalato dovrà essere informato in merito: (i) ai fatti per i quali è accusato; (ii) chi tratterà la Segnalazione e (iii) all'esercizio dei propri diritti di accesso e rettifica dei dati.

Dopo essere stato informato in merito alla segnalazione, il Segnalato avrà la possibilità di illustrare la propria versione dei fatti sulla base dei quali è stata formulata la segnalazione.

Resta inteso che la Società, ricorrendone i presupposti, potrà irrogare le opportune misure disciplinari e/o adire le vie legali a tutela dei propri diritti, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni infondate e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Società, al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

PERDITA DELLE TUTELE

Quando è accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante (il cosiddetto "whistleblower") per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Nel caso di perdita delle tutele da parte del segnalante l'ANAC, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (nel qual caso vengono comminate le sanzioni penali previste dalla legge), può comminare una sanzione economica da 500 a 2.500 euro.

DISMISSIONE DI ALTRI CANALI DI SEGNALEZIONE

In ossequio al d.lgs. 24/2023 e nell'ottica di semplificare le modalità di segnalazione, da oggi non saranno più operativi i canali di segnalazione attivati nel corso degli ultimi 13 anni in conformità al previgente art. 6 del d.lgs. 231/2001, al Modello Organizzativo 231 ed al Regolamento di funzionamento dell'O.d.V.-

15 dicembre 2023.

PADANA ROTTAMI S.p.A.
Via per S. Floriano 11
31033 CASTELFRANCO VENETO (TV)
Cod. fisc. e Part. IVA: 01148940269

