


| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------------|
|  | ALL 8 PTPCT WHISTLEBLOWING | Rev. 0 DATA:30/03/21 |
| | | Pagina 2 di 7 |

1. SCOPO

La presente procedura definisce le modalità di gestione dei commenti, raccomandazioni, segnalazioni, informazioni e reclami con cui la parti interessate, compresi i lavoratori, o più in generale gli stakeholders possono fornire evidenza in merito a:

- Violazioni del CODICE ETICO- di ASM CODOGNO
- Notizie o informazioni inerenti fenomeni corruttivi o di mala amministrazione all'interno dell'Ente

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Questa procedura è applicata da tutti i destinatari delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT, nonché dalle parti terze, dagli stakeholders e a tutte le parti interessate in conformità a quanto previsto dalla Legge 190/2012.

3. DEFINIZIONI

Il “whistleblower” (soffiatore nel fischietto) è il lavoratore o il portatore d'interesse che, durante l'attività lavorativa all'interno di un'azienda, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'impresa; per questo decide di segnalarla. Il “whistleblowing” è uno strumento legale – già collaudato da qualche anno, anche se con modalità diverse, negli Stati Uniti e in Gran Bretagna - per informare tempestivamente eventuali tipologie di rischio: pericoli sul luogo di lavoro, frodi all'interno, ai danni o ad opera dell'organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, negligenze mediche, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione e molti altri ancora. È evidente come i primi in grado di intuire o ravvisare eventuali anomalie all'interno di un'impresa, sono spesso coloro che vi lavorano e che sono in una posizione privilegiata per segnalare queste irregolarità. Tuttavia, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, molto spesso i dipendenti non danno voce ai propri dubbi per pigrizia, ignoranza, egoismo ma, soprattutto, per paura di ritorsioni (se non addirittura del licenziamento) o per la frustrazione di non vedere un seguito concreto e fattivo alle proprie denunce. Una legge per l'istituto del whistleblowing offre una tutela legale per i lavoratori che denunciano le irregolarità nel caso questi subiscano una ritorsione da parte del “denunciato” proprio a causa della delazione di quest'ultimo.

Rispetto a questa definizione, il disposto normativo impone l'integrazione dei Modelli Organizzativi 231/01 con l'obbligo per tutte le società che l'hanno adottato di:

- Dotarsi di un sistema di segnalazione idoneo a garantire (con **modalità informatiche**) la riservatezza dell'identità del segnalante (Attenzione! la **riservatezza dell'identità** del segnalante è ben altra cosa rispetto al concetto di **anonimato**, in merito si ricorda quanto chiaramente previsto dalle “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” di ANAC – *“Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile”* – e dalle “Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing” di Transparency

International Italia – che aprono alla possibilità che tali procedure possano prevedere **anche** la possibilità di effettuare segnalazioni anonime).

- Adeguare il proprio sistema disciplinare prevedendo specifiche **sanzioni** nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate (quest'ultimo, ulteriore elemento a dimostrazione della necessità di procedere alla registrazione dei dati del segnalante).
- Specificare il divieto di adozione di **misure discriminatorie**, di licenziamento ritorsivo o mutamenti di mansioni nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni.

5. RESPONSABILITA'

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT) facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate ai temi di legalità ed etica della Fondazione, ed eventualmente essere di supporto alla trattazione della segnalazione del whistleblower.

È responsabilità dell'OdV e del referente in terno in materia di prevenzione della corruzione recepire, smistare le segnalazioni ed i reclami pervenuti e coordinare l'eventuale trattazione delle stesse, istruendo un'indagine e laddove necessario, interpellando l'autorità competente e/o, coinvolgendo la Direzione responsabile, il personale e le parti interessate.

6. MODALITA' OPERATIVE

6.1 Inoltro delle segnalazioni

I lavoratori possono effettuare segnalazioni o dare suggerimenti ad **ASM CODOGNO** in forma libera o attraverso l'**ALL 01 PR MO 1 SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER** -secondo le seguenti modalità:


- Inoltro segnalazione al **RPCT in materia di prevenzione della Corruzione** mediante trasmissione comunicazione all'Organismo di Vigilanza e al RPCT in materia di prevenzione della corruzione attraverso: segnalazione mediante sezione del sito web dedicata di ASM CODOGNO della segnalazione al seguente indirizzo ID del proprio sito web:

<https://asmcodogno.whistleblowing.it/#/>

Definizione di Whistleblower:

I Soggetti Segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. L'Organismo di Vigilanza, infatti, garantisce l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di ASM CODOGNO.

- Nel caso in cui non si disponesse di sistema informativo la stessa segnalazione potrà essere trasmessa in busta chiusa al **OdV e al RPCT per la prevenzione della Corruzione** al seguente indirizzo:

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------------|
|  | ALL 8 PTPCT WHISTLEBLOWING | Rev. 0 DATA:30/03/21 |
| | | Pagina 4 di 7 |

Viale Trieste, 66
 e.mail RPCT pietroasti@asmcodogno.it
 e.mail Pres. ODV samuele.camilleri@sctax.it

La gestione della segnalazione è a carico del **Responsabile Interno e del OdV** dovranno siglare congiuntamente l'eventuale apertura della busta. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente. Le segnalazioni possono essere eseguite a discrezione in forma anonima, confidenziale o sottoscritta; **ASM CODOGNO** garantisce, che nessuna forma di discriminazione sarà esercitata su dipendenti e parti interessate in seguito ad eventuali segnalazioni. Il ricevimento di eventuali segnalazioni o reclami è monitorato dalle funzioni responsabili con cadenza almeno mensile (RPCT in materia di prevenzione della corruzione e OdV.)

6.2 Gestione delle Segnalazioni

Al ricevimento della segnalazione, in caso di reclamo che implichi una inadempienza rispetto agli standards etici di ASM CODOGNO, l'OdV con la collaborazione del RPCT in materia di prevenzione della corruzione avvia un'indagine di accertamento; tale verifica può evidenziare:

- che non sussistono gli elementi tali da comprovare la sussistenza di quanto segnalato, in tal caso si da risposta motivando la conclusione alla parte interessata (nel caso in cui la segnalazione pervenga non in forma anonima) e si chiude il processo di gestione archiviando la segnalazione.
- La necessità di aprire una verifica rispetto alla segnalazione pervenuta

Nel caso in cui si rilevi la necessità di un'indagine, si provvede alla compilazione del Modello **ALL 01 PR MO 1 SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER**, che prevede di:


- indagare ed analizzare le cause della segnalazione
- Individuare i possibili responsabili;
- attivare le azioni di trattamento immediato;
- attivare le di azioni correttive che ne evitino il ripetersi e ne rimuovano le cause;
- verificare l'efficacia delle Azione intrapresa

Le Segnalazioni e gli eventuali suggerimenti o proposte inerenti alla necessità di aggiornamento del Modello Organizzativo 231 PTPCT, sono valutate nel corso delle riunioni periodiche dell'OdV, a cui può partecipare se convocato anche il Responsabile Prevenzione Corruzione

Nel caso la segnalazione dovesse attenerne una o più funzioni che compongono l'OdV o lo stesso RPCT, agli stessi si astengono dalla trattazione della segnalazione e trasmettono notizia al C.d.A. aziendale e al Collegio Sindacale, che si occuperà della presa in carico della segnalazione.

6.3 Whistleblower e denunce anonime

ASM CODOGNO non equipara la tutela prevista per il whistleblower anche ai casi di denunce anonime.

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------------|
|  | ALL 8 PTPCT WHISTLEBLOWING | Rev. 0 DATA:30/03/21 |
| | | Pagina 5 di 7 |

La tutela del whistleblower, infatti, è relativa alla denuncia proveniente da un soggetto individuabile, mentre le segnalazioni anonime possono, invece, essere accettate unicamente se risultano dettagliate e circostanziate in maniera tale da far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati (ad esempio indicazione di nominativi, eventi particolari, ecc.).

ASM CODOGNO ha adottato una procedura di gestione ed un sistema differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni espressa nel Codice etico-comportamentale di **ASM CODOGNO**.

In ogni caso, ASM CODOGNO, proporrà la diffusione, informazione e formazione della procedura aziendale di tutela del whistleblower, che verrà espressa nel Codice etico-comportamentale.

6.4 Tutela dell'anonimato

Per quanto riguarda la salvaguardia dell'anonimato, l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato, innanzitutto, in caso di espresso consenso del segnalante.

Al di fuori di questa circostanza, vale il principio per cui l'identità non può essere resa nota se la segnalazione è stata decisiva ai fini dell'avvio del procedimento d'indagine del l' OdV e del RPCT ; unica eccezione a questo principio vale nel caso in cui la conoscenza dell'identità risulta comunque assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato (si tratta, peraltro, di una circostanza che può emergere unicamente a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive dallo stesso prodotte).


6.4 Divieto di discriminazione

ASM CODOGNO tutela il whistleblower rispetto all'adozione di eventuali misure discriminatorie, intendendo con questo termine le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili per il dipendente o collaboratore che ha effettuato la segnalazione; in tal caso se il dipendente o il collaboratore ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata al OdV e del RPCT questi valuta quindi la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto all'ANAC oltre che al Consiglio d'Amministrazione. Eventuali violazioni sono punite in ottemperanza al CCNL vigente o alle disposizioni contrattuali stipulate tra ASM CODOGNO e gli organi dirigenti, fino all'interruzione del rapporto di collaborazione per decadimento del rapporto fiduciario

6.5 Sottrazione della denuncia al diritto di accesso

ASM CODOGNO sottrae il documento contenente la segnalazione dall'eventuale esercizio del diritto di accesso esercitato nei suoi confronti.

Unica eccezione a tale esclusione è costituita dall'ipotesi eccezionale relativa all'identificazione del whistleblower.

| | | |
|---|---------------------------------------|-------------------------|
|  | ALL 8 PTPCT WHISTLEBLOWING | Rev. 0 DATA:30/03/21 |
| | | Pagina 6 di 7 |

| ALL 01 PR MO 1 SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER rev. o del 30/03/2021 ASM CODOGNO SRL | | | | | |
|---|---|--------------------------------------|--|--|-------------------------------------|
| Nome ¹ | | | | | |
| Cognome | | | | | |
| Indirizzo | | | | | |
| Eventuale posizione ricoperta in ASM CODOGNO | | | | | |
| In quali rapporti è con ASM CODOGNO (<i>stakeholders</i>) | | | | | |
| Telefono | | | | | |
| E-mail | | | | | |
| Tipologia di comunicazione* | <input type="checkbox"/> Segnalazione | | <input type="checkbox"/> Proposta di Modifica Modello e PTPCT | | |
| Descrizione* | | | | | |
| SPAZIO RISERVATO A RPCT | | | | | |
| Modalità Ricevimento | <input type="checkbox"/> Telefono | <input type="checkbox"/> Posta / Fax | <input type="checkbox"/> email | <input type="checkbox"/> Busta anonima | <input type="checkbox"/> brevi manu |
| Risposta | <input type="checkbox"/> Bacheca | <input type="checkbox"/> Riunione | <input type="checkbox"/> Posta/Fax/mail | <input type="checkbox"/> Altro..... | |
| Giudizio di pertinenza | <input type="checkbox"/> Proposta/Segnalazione pertinente | | <input type="checkbox"/> Proposta /Segnalazione non pertinente | | |

¹ Si rammenta che verrà garantita la riservatezza del segnalante e che la stessa posizione risulta essere tutelata dal quadro normativo sanzionatorio di tutela dalle discriminazioni e dalla violazione dell'anonimato; Le segnalazioni in forma anonima potranno essere accolte solo se riferite a fatti circostanziati



Note:

Data

Firma

AZIONI DA INTRAPRENDERE

VERIFICA EFFICACIA e CHIUSURA WHISLTBLOWING

Data

CONFORME
CONFORME

NON

NOTE DI CHISURA

Data

Firma