

Prefazione

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in avanti, "Decreto") recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti che si aggiunge, senza sostituirsi, a quella delle persone fisiche che hanno materialmente commesso il reato. Tale responsabilità estende i propri pesantissimi effetti non solo sul patrimonio dell'Ente ma può comportare anche la revoca dell'autorizzazione necessaria per svolgere l'attività o il commissariamento giudiziale dell'ente. L'innovazione normativa ha suscitato un notevole interesse soprattutto da parte dei soci che, prima dell'entrata in vigore del decreto, dal punto di vista penale, non pativano conseguenze sanzionatorie. Ciò ovviamente determina un forte interesse dei vertici nel conformarsi ed adeguarsi a quanto disciplinato dal Decreto. Il legislatore, ad ogni modo, ha espressamente previsto la possibilità per l'Ente di andare esente dalla predetta responsabilità nella sola ipotesi esimente in cui questi si sia dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che risulti costantemente verificato, efficace ed aggiornato.

Le ultime novità in materia di 231 sono conseguenti alle Leggi n. 161 n. 167 del 20 novembre 2017, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge Europea 2017", che ha previsto l'inserimento tra i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001, del reato di istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia con conseguente possibile responsabilità delle società e una sanzione pecuniaria fino ad un massimo di euro 1.239.200, oltre alle eventuali ulteriori sanzioni interdittive previste dal medesimo D.lgs. n. 231/2001.

La Legge Europea del 2017 non è l'unica novità normativa che incide sul Decreto 231, in quanto, la legge n. 179 del 30 novembre 2017 («Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato») ha esteso l'istituto del "whistleblowing", ovvero l'eventuale denuncia di condotte illecite da parte dei dipendenti di una organizzazione, al settore privato, per cui le società dotate di un MOG 231 dovranno individuare uno o più canali che consentano ai dipendenti di presentare segnalazioni circostanziate nel caso in cui vengano a conoscenza di condotte illecite, tenuto conto che almeno un canale informatico deve essere idoneo a garantire la riservatezza del segnalante. Inoltre, il MOG 231 dovrà prevedere il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, nonché sanzioni nei confronti di chi dovesse violare dette misure di tutela e di chi, con dolo o colpa grave, dovesse formulare segnalazioni infondate.

1. SOGGETTI AZIENDALI CHE POSSONO COMMITTERE UN REATO

La normativa individua due categorie: i soggetti in posizione apicale ed i sottoposti.

I soggetti in posizione apicale si pongono al vertice della struttura aziendale: si tratta di soggetti che esprimono la volontà dell'impresa e che s'identificano con essa. Essi sono individuati sulla base della funzione esercitata: funzione di rappresentanza (rappresentante legale) o di direzione (direttore generale) o di amministrazione dell'ente (amministratore unico o delegato).

Per sottoposti, invece, s'intendono le persone assoggettate alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali. Nella categoria rientrano in primo luogo i lavoratori subordinati la cui attività si estrinseca in una prestazione nell'organizzazione del datore di lavoro e sotto il potere direttivo dello stesso. Per quanto riguarda gli altri soggetti che possono operare per conto dell'azienda e i collaboratori esterni (quali, ad esempio, i consulenti) l'elemento decisivo appare essere la soggezione o meno alla "direzione e vigilanza" e pertanto sarà necessario verificare caso per caso il rapporto contrattuale che lega la persona fisica all'impresa.

Qualora il reato sia posto in essere da soggetti in posizione apicale, proprio per la loro posizione di vertice, la responsabilità ricade automaticamente sull'impresa a meno che la stessa non riesca a dimostrare la sua estraneità provando di aver adottato e attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e dimostrando l'elusione fraudolenta del modello stesso da parte del soggetto apicale.

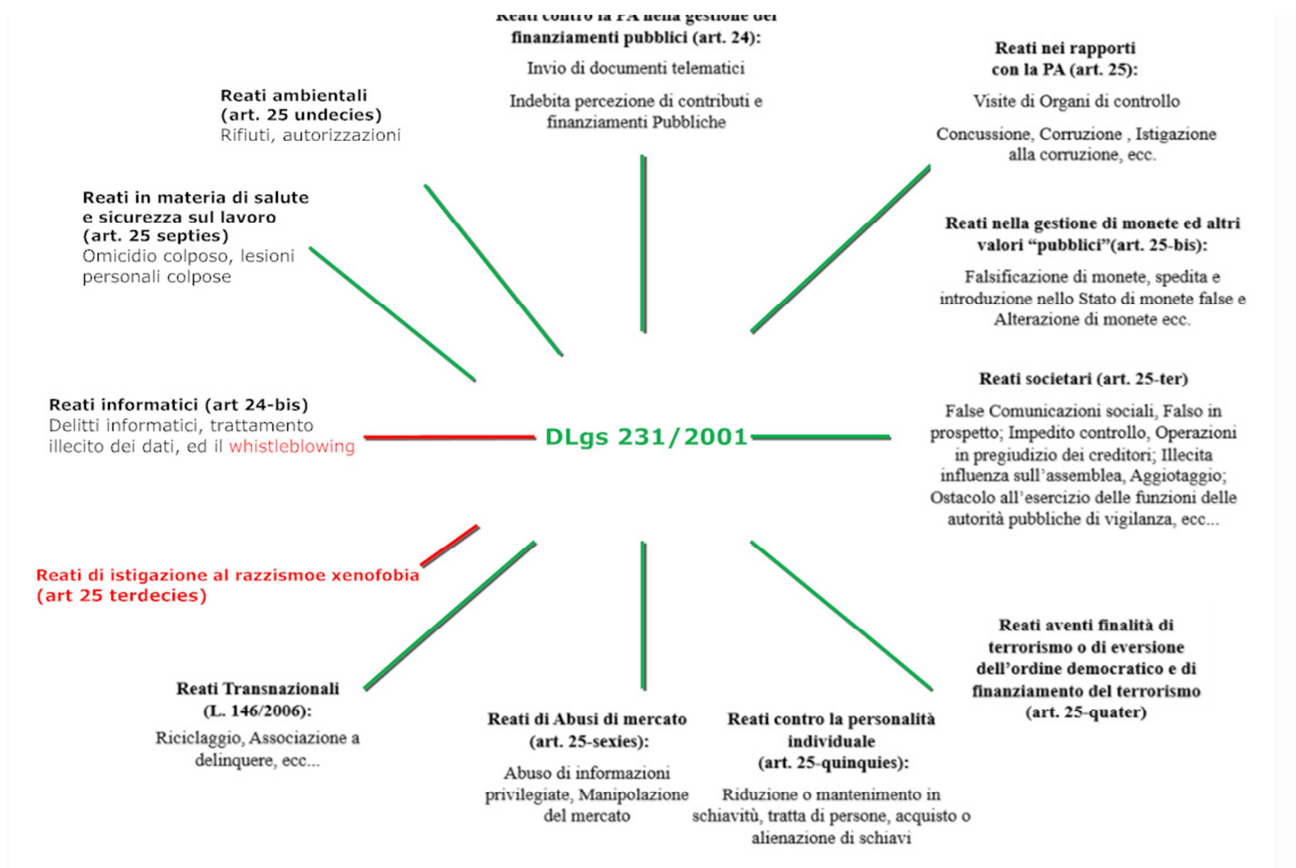
Per quanto riguarda i reati commessi dai sottoposti, l'impresa sarà responsabile solo se la commissione del reato (nel suo interesse o vantaggio) è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale inosservanza è esclusa se l'impresa, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo.

Ancora una volta appare essenziale la costruzione preventiva del modello nonché la sua efficace attuazione. In caso contrario, l'impresa si espone al rischio di non potersi difendere per l'operato illecito del suo personale.

2. TIPOLOGIA DI REATI 231, I NUOVI REATI ED IL "WHISTLEBLOWING"

I REATI PREVISTI DALLA 231

Alle fattispecie di reato previste dal DLgs 231, la Legge Europea del 2017 inserisce il reato di istigazione al razzismo e xenofobia. Inoltre, come anticipato in premessa, le società, gli enti che hanno adottato un Modello 231 dovranno garantire che il modello sia conforme all'istituto del whistleblowing.



Fattispecie di reato previste dal DLgs 231

Si riportano di seguito le fattispecie di reato previste dal DLgs 231 sottolineando, nei paragrafi successivi, le novità normative introdotte dalla Legge Europea e dall'estensione dell'istituto del **whistleblowing** al settore privato.

I **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione**, vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto, in particolare riguardano: concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio (artt. 318 e 321 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c.p.), corruzione in atti giudiziari (artt. 319-ter e 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 320 e 321 c.p.), malversazione ai danni dello Stato o altro Ente pubblico (art. 316-bis c.p.), peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter, c.p.).

I **reati societari**, categoria disciplinata dall'art. 25-ter del Decreto, disposizione introdotta dal D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che individua le seguenti fattispecie, così come indicato dalla Legge 28 dicembre

2005, n. 262: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno della clinica, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., nella nuova formulazione disposta dalla L. 262/2005), falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della L. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della clinica di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione nei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della clinica controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., modificato dalla L. 62/2005 e dalla L. 262/2005).

I reati commessi con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, disciplinati dall'art. 25-quarter, introdotto con la Legge 14 gennaio 2003, n. 7.

I reati contro la personalità individuale, disciplinati dall'art. 25-quinquies, introdotto con la Legge 11 agosto 2003, n. 228.

I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, disciplinati dall'art. 25-septies, introdotto con la Legge, n. 123/2007 poi sostituito dal D.lgs. n. 81/2008.

I reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, disciplinati dall'art. 25-octies, introdotto con D.lgs. n. 231/2007.

I reati contro l'industria e il commercio, disciplinati dall'art. 25-bis-1, introdotto dalla L. 23 luglio 2009, n. 99, art. 15.

I reati contro l'Ambiente, disciplinati dall'art. 25-undecies, introdotto dal D.lgs. 121/2011 del 7 luglio 2011: reati relativi all'inquinamento di corpi idrici, alla gestione dei rifiuti e all'inquinamento del suolo e sottosuolo e dell'atmosfera, all'inquinamento atmosferico.

I reati di criminalità organizzata, disciplinati dall'art. 24-ter, introdotto dalla L. 15 luglio 2009, n. 92, art. 2, comma 29.

I delitti in materia di violazione del diritto d'autore, disciplinati dall'art. 25-novies, introdotto dalla L. 23 luglio 2009, n. 99, art. 15;

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, disciplinati dall'art. 25-novies, introdotto dalla L. 3 agosto 2009, n. 116, art. 4.

Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) disciplinati all'art. 25 ter, comma 1, lettera s, introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, disciplinato dall'art. 25 duodecies, introdotto dall'art. 12 bis del D.lgs. 286/1998.

I reati informatici e trattamento illecito dei dati, disciplinati dall'art. 24-bis, introdotto con la Legge 18 marzo 2008, n. 48.

3. IL REATO DI ISTIGAZIONE AL RAZZISMO ED ALLA XENOFOBIA

In attuazione della Decisione Quadro 2008/913/GAI sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia, come anticipato in precedenza, la Legge Europea 2017 ha disposto l'aggiunta al corpo normativo del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di un nuovo art. 25, in materia di lotta al razzismo e alla xenofobia.

I nuovi reati-presupposto sono quelli previsti dall'articolo 3, comma 3, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, così come modificato dalla stessa Legge Europea, ai sensi del quale: "si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia, della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232".

Il primo comma dell'articolo 25 prevede che, in caso di commissione dei reati di cui sopra, all'ente sia irrogata una sanzione per quote per un controvalore da 51.600 euro a 1.239.200 euro. Alla sanzione pecuniaria, si possono poi aggiungere le sanzioni interdittive.

All'ultimo comma, la nuova disposizione normativa prevede, come ipotesi aggravata, che se l'ente o la sua organizzazione sono stabilmente utilizzati allo scopo, unico o prevalente, di consentire o agevolare la commissione dei delitti di cui sopra si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Al fine di rendere gli enti esenti da responsabilità anche per la commissione di reati di razzismo e xenofobia, si rende opportuna la modifica dei modelli organizzativi e l'approvazione di procedure idonee a prevenire tali delitti, impedendo, ad esempio, l'utilizzo di locali da parte di organizzazioni e forme di finanziamento di eventi e manifestazioni finalizzate a perseguire tali scopi.

Si tratta di un ennesimo ampliamento della disciplina sanzionatoria di cui al Decreto Legislativo 231 per sanzionare, non solo illeciti tipici delle organizzazioni imprenditoriali, ma altresì per gli illeciti diretti a

reprimere più specifiche organizzazioni illecite che commettono delitti contro l'umanità. Si ricorda che il Decreto 231 già sanziona gli Enti coinvolti in pratiche di mutilazione degli organi genitali, in delitti di riduzione in schiavitù, in delitti di prostituzione o pornografia minorile.

4. IL WHISTLEBLOWING ESTESO AL SETTORE PRIVATO

L'approvazione definitiva del citato DDL **Whistleblowing** ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato.

La novellata normativa prevede difatti rilevanti modifiche al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed introduce specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e da questo previsti, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Un'adeguata protezione del soggetto segnalante è speculare all'efficacia del sistema di whistleblowing.

Sul punto, il DDL ha previsto due importanti tutele per il segnalante:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Importante altresì è la modalità con cui il legislatore ha inteso disciplinare la ripartizione dell'onere della prova in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione.

Spetterà infatti al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

L'approvazione del predetto DDL **Whistleblowing** ha dunque sancito l'allargamento della platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di **whistleblowing** inserendo dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.lgs 231/01, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, ai sensi dei quali il MOG previsti nell'ambito della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, dovranno prevedere tra l'altro:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni

svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Alla luce di quanto esposto in precedenza, il MOG adottato dalla "D'ANGELO ANTONIO S.R.L." viene adeguatamente implementato ed integrato con l'introduzione di un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative.

5. PROFILI DI RISCHIO DI D'ANGELO ANTONIO S.R.L.

Come noto la "costruzione" del Modello ha preso avvio dalla individuazione delle attività poste in essere da D'ANGELO ANTONIO S.r.l. e dalla conseguente identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto. Dall'analisi delle attività svolte e dell'organizzazione delle attività lavorative, sono state individuate le aree di rischio potenziale, in relazione alle quali si è ritenuto di rafforzare il sistema di controllo interno. In particolare:

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24-25, D.Lgs. 231/01);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24-bis, D.Lgs. 231/2001)
- C. Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25 bis, n. 1, D.Lgs. 231/01)
- D. Reati societari** (art. 25 ter, D.Lgs. 231/01);
- E. Reati colposi commessi in violazione di norme antinfortunistiche e sicurezza sul lavoro** (art. 25 septies D.Lgs. 231/01);
- F. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25 octies D.Lgs. 231/01);
- G. Reati ambientali** (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01);
- H. Reati contro la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato** (c.d. "**whistleblowing**"), ovvero l'eventuale denuncia di condotte illecite da parte dei dipendenti, introdotto con la legge n. 179 del 30 novembre 2017.

Considerato dunque l'ambito di attività di D'ANGELO ANTONIO S.r.l., è stata esclusa – o comunque considerata bassa – la possibilità di realizzazione altre tipologie di reato, tra cui:

- delitti di criminalità organizzata di cui all'art 24 ter del Decreto, anche in virtù delle procedure comunque in essere presso la Società;
- condotte criminose di falso nummario di cui all'art. 25 bis del Decreto in quanto D'ANGELO ANTONIO S.r.l. non fa utilizzo di denaro contante se non per spese di importo non rilevante e

comunque, nel rispetto delle procedure in essere presso la Società, proveniente da istituti bancari e, per quanto concerne i valori di bollo, si rivolge esclusivamente a ricevitorie autorizzate; per quanto riguarda la contraffazione, l'alterazione o l'uso di segni distintivi, di opere dell'ingegno o di prodotti industriali, nonché l'introduzione nello Stato ed il commercio di prodotti con segni falsi, anche in virtù delle procedure comunque in essere presso la Società;

- reati genitali femminili di cui all'art. 25 quater, n. 1, del Decreto;
- atti di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico ex art. 25 quater del Decreto, anche in virtù delle procedure comunque esistenti in essere presso la Società;
- illeciti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto), anche perché la Società adotta procedure per la selezione e l'assunzione dei propri dipendenti;
- reati di abuso di mercato ai sensi dell'art. 25 sexties del Decreto;
- reato di dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto), anche tenuto conto al rinvio al Codice Etico;
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25 duodecies del Decreto;
- reati cosiddetti "transnazionali" ex art. 10 L. 146/2006, anche in virtù delle procedure comunque in essere presso la Società;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore ai sensi dell'art. 25 novies del Decreto, anche in virtù delle procedure comunque esistenti in essere presso la Società;
- **reato di istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia.**

6. IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE - PARTE SPECIALE

Alla luce di quanto esposto in precedenza, il MOG adottato dalla "D'ANGELO ANTONIO S.R.L." viene adeguatamente integrato con riguardo ai profili di rischio rilevati e alle novità normative adottate.

H. REATI CONTRO LA TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO O PRIVATO (c.d. "*whistleblowing*")

H.1 - NOZIONI – GENERALITA'

La D'ANGELO ANTONIO S.r.l. pone in capo ad ogni dipendente e collaboratore l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV) direttamente o con gli strumenti che l'azienda pone a disposizione, qualsiasi notizia, di cui sia venuto a conoscenza, circa possibili violazioni a norme di legge o aziendali o comunque di natura illecita o costituenti una frode o un atto contrario al Codice Etico.

H.2 – MODIFICHE ALL'ART. 6, COMMA 2, DEL D.LGS. 231/2001

Il 14 dicembre 2017 è stata pubblicata la L. 179/2017 in materia di whistleblowing: "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato."

Il testo di legge si compone di 3 articoli e l'art. 2 prevede la modifica dell'art. 6 ex D.Lgs. 231/01 (Responsabilità amministrativa delle società) con l'introduzione dei commi 2-bis, 2-ter, 2-quater, finalizzati alla tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato.

I commi introdotti nell'art. 6 ex D.Lgs. 231/01 così recitano:

"... 2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 7, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa . . ."

Oltre agli illeciti configuranti reati previsti dal Decreto, a titolo semplificativo costituiscono fatti oggetto di possibile segnalazione:

- furto di beni di proprietà della società;
- falsificazione o alterazione di documenti;
- falsificazione o manipolazione dei conti e omissione intenzionale di registrazioni, eventi o dati;
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, file, archivi, attrezzature e strumenti aziendali;
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla società o a terzi;

- dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità ad un pubblico ufficiale come contropartita per la funzione svolta o per l'omissione di un atto di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- falsificazione di note spese (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- falsificazione delle presenze a lavoro;
- rivelazione di informazioni confidenziali e di proprietà della società a parti esterne tra cui competitor;
- utilizzo delle risorse e dei beni aziendali per uso personale, senza autorizzazione.

Resta facoltà inderogabile del segnalante, inoltrare una segnalazione con la forma dell'anonimato o mediante la propria identità.

In ogni caso, è dovere precipuo del destinatario della segnalazione (Organismo di Vigilanza 231) adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati del segnalato e di terzi, fatti salvi gli obblighi di legge.

A tal fine l'azienda ha posto a disposizione dei dipendenti l'indirizzo e-mail: organismodivigilanza@dangeloantoniosrl.it, attraverso il quale far pervenire le segnalazioni, tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e dei terzi.

La tutela dell'identità del segnalato viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda.

Il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede o di chiunque collabori nel processo di verifica di un fatto di natura illecita, costituisce grave violazione disciplinare.

H.3. - SEGNALAZIONI VIETATE

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali.

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

H.4. - CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- Oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

H.5. - RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI

Responsabile delle segnalazioni è chiunque riceva una segnalazione con qualunque mezzo, salvo che essa non sia stata inviata direttamente all'OdV, mediante il canale dedicato.

L'O.dIv., per l'incarico attribuito ha evidenziato come eventuali segnalazioni "estranee" ai reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001, (quali a titolo esemplificativo: furto di beni di proprietà della società; falsificazione o alterazione di documenti; appropriazione indebita di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla società o a terzi; falsificazione di nota spese; falsificazione di presenza al lavoro; utilizzo delle risorse e dei beni aziendali per uso personale; etc.) saranno reindirizzate alla *governance* aziendale.

Comunque, una volta ricevuta la segnalazione, il responsabile effettuerà un primo screening di ammissibilità della stessa, poiché, come già evidenziato, è importante distinguere la segnalazione dalla mera lamentela personale ovvero da violazioni estranee alla 231. Dovrà essere valutato:

- se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;
- quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione e/o per i terzi;
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione, o addirittura dall'Autorità competente;
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Il responsabile, valutata la segnalazione come una semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato dall'Organizzazione o dall'Autorità competente, procederà all'archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante.

Allo stesso modo il responsabile contatterà il segnalante, se noto, qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire ulteriori elementi utili all'indagine. Il destinatario, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

Nel caso, invece, in cui il destinatario della segnalazione ritenga necessaria la verifica, si passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza.

La persona incaricata dalla Direzione aziendale di effettuare l'indagine ha il potere di ricorrere alla collaborazione con altre funzioni aziendali, tutelando l'identità del segnalante, ad esempio attraverso la richiesta di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti.

H.6. - TUTELE DEL WHISTLEBLOWER

Il responsabile tratterà con confidenzialità l'identità del segnalante, nelle ore dell'accertamento della sua eventuale responsabilità. Il nome del segnalante, pertanto, non verrà rivelato senza il suo consenso, a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente, al fine di proteggere tali soggetti

da possibili speculazioni e ritorsioni da parte dei colleghi o dei superiori. La protezione può riguardare esclusivamente le ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro.

Per questo motivo non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione; eventualmente tali comportamenti saranno passibili di sanzioni disciplinari. Simili misure di tutela valgono esclusivamente per coloro che segnalino in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

Qualora dovessero verificarsi atti di ritorsione questi dovranno essere immediatamente segnalati.

Chiunque attui una ritorsione contro un whistleblower che abbia riportato una violazione in buona fede sarà oggetto di provvedimenti disciplinari, che possono anche includere il licenziamento.

H.7. - TUTELE DEL SEGNALATO

La Direzione tratterà con confidenzialità l'identità del segnalato, in fase di accertamento della sua eventuale responsabilità.

Il nome del segnalato, pertanto, non verrà rivelato senza il suo consenso.

Non si procederà con sanzioni disciplinari sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Si precisa che il feedback al segnalante non comprenderà l'eventuale specifico provvedimento disciplinare erogato nei confronti del segnalato.

H.8 - LE SANZIONI PER I REATI DI CUI ALL'ART. 25-OCTIES DEL D.LGS. 231/2001

Le sanzioni potranno essere previste:

- nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione;
- in caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori, dirigenti e subordinati, nei confronti del segnalante;
- nel caso in cui il responsabile, ricevuta la segnalazione, non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

A titolo esemplificativo potrebbero essere previsti:

- il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Resta fermo il diritto della società di adire le autorità competenti, civili e penali, nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.