ALBISOLA SERVIZI S.r.l.

Via Lino Saettone, 108 (Luceto)
17011 Albisola Superiore (SV)
Tel.: 019.-400.36.54
Web : www.albisolaservizi.it
E-Mail : segreteria@albisolaservizi.it

ISTRUZIONI PER SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

INTRODUZIONE

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti, il cosiddetto "Whistleblowing".

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al soggetto (consuetamente il dipendente) che rileva la realizzazione o anche solo il pericolo di commissione di attività illecite che possano danneggiare colleghi, azionisti, fornitori, soci, il pubblico o la stessa reputazione dell'ente e la segnala agli organi legittimati a intervenire (Organismo di Vigilanza, Direzione, ecc.).

Le presenti istruzioni sono volte a creare le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione - circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti - di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, di leggi e regolamenti, valori e principi sanciti nel Codice Etico di Albisola Servizi Srl, principi di controllo interno, policy e norme aziendali, e/o che possano causare un danno di qualunque tipo (ad esempio economico, ambientale, sulla sicurezza dei lavoratori o di terzi o anche solo di immagine) alla stessa, oltre che agli utenti, soci, partner, terzi e, più in generale, alla collettività (di seguito "Segnalazione").

DEFINIZIONI

Segnalante o Whistleblower: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di controllo, ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedentemente indicati.

Segnalato: soggetto che, all'interno della Segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di Segnalazione.

Segnalazione: comunicazione del Segnalante che ha ad oggetto un sospetto o la consapevolezza di un illecito commesso dal Segnalato, che può recare un danno ad Albisola Servizi Srl. Tale sospetto deve fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti. La Segnalazione, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovrà essere in forma scritta.

DESTINATARI

Destinatari della procedura sono:

- i vertici dell'Ente e i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti;
- i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi.

SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. A

tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al whistleblower le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati. La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice etico, Modello ex D.Lgs. 231/01) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale ad Albisola Servizi o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente.

MODULO DI SEGNALAZIONE

L'organizzazione, al fine di tutelare liceità, veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere, mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

- Il modulo per la segnalazione, "Segnalazione delle violazioni".
- Le istruzioni per la segnalazione, "Istruzioni per segnalazione delle violazioni".
- L'informativa per la privacy .

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile sul sito istituzionale all'indirizzo https://www.albisolaservizi.it/amministrazione-trasparente/segnalazione-illeciti-whistleblowing/

La segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve essere indirizzata:

- Alla Direzione.
- All'organismo di Vigilanza qualora la segnalazione riguardi i reati presupposto del MOG ai sensi del D.Lgs.n.231/2001-

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata alla Direzione, cui è affidata la protocollazione in via riservata.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Albisola Servizi Srl, pertanto, ha predisposto più canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione presentata con le seguenti modalità:

a) Mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica **odv@albisolaservizi.it** in tal caso, l'identità del segnalante potrà essere conosciuta esclusivamente dal responsabile della funzione incaricata che ne garantisce la riservatezza, fatti salvi i casi di esclusione previsti.

b) Raccomandata all'attenzione della Direzione.

c) Per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".

d) Verbalmente, mediante dichiarazione riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla ricezione.

La segnalazione può anche avvenire in forma anonima. Tuttavia, Albisola Servizi raccomanda che le stesse siano nominative, al fine di consentire ai soggetti preposti una più efficiente attività di indagine, applicando le tutele previste anche in modo più efficiente.

La Segnalazione, anche se anonima, deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- 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 (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono meritevoli di tutela le Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci e le doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni da parte del medesimo. In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare, oltre che con la modalità b), anche secondo la modalità prevista dal punto c) espresso in precedenza, in particolare:

- Non compilando la sezione "anagrafica segnalante" del modulo;
- Non sottoscrivendo tale modulo;
- Non indicando il mittente o utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia.

OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULLA IDENTITA' DEL SEGNALANTE

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del Sistema di Gestione. 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.

TUTELA DEL SEGNALATO

La Segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Quest'ultimo potrà essere contattato e avrà la possibilità di fornire eventuali chiarimenti ed informazioni aggiuntive soltanto a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione stessa.

TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, la Albisola Servizi ha la necessità di trattare determinati dati personali del Segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni. I dati trattati sono limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della Segnalazione e per la gestione della stessa. Tutti i soggetti coinvolti sono tenuti a prendere visione delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali che la Società ha adottato in misura idonea.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti del Segnalato, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della Segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata. Inoltre, i documenti relativi alla Segnalazione saranno conservati, sia in formato cartaceo, sia in formato elettronico, per un periodo non superiore a quanto necessario per la corretta finalizzazione delle procedure stabilite nella presente Policy.

NOTIZIE COPERTE DA SEGRETO D'UFFICIO.

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti descritti, l'Organizzazione riconosce al personale, ai sensi del D.Lgs.n.231/01 la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale.
Costituisce, però, violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

POLITICA DI NON RITORSIONE DELL'ORGANIZZAZONE

L'Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia:

A) Sussistono obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo). Pertanto l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; 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. Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Sussiste il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura. Pertanto, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'ODV o alla Direzione (salvo il medesimo non sia coinvolto nella segnalazione) che valutata la sussistenza degli elementi.
Il Responsabile/Destinatario della segnalazione valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'Art. 2043 c.c..
Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

SISTEMA SANZIONATORIO

Un sistema di Whistleblowing efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, che nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati.

Come definito nei paragrafi precedenti, attualmente il sistema di Whistleblowing è stato integrato nel D.Lgs. 231/2001 e di conseguenza vengono estese ed applicate le sanzioni previste dal sistema.

AGGIORNAMENTI

Le presenti istruzioni saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e dell'esperienza maturata.

Albisola Superiore il 18-8-2023

Albisola Servizi Srl