**STATO DELLE REVISIONI**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **REVISIONE** | **DATA EMISSIONE** | **FUNZIONE** | **VERIFICATO** | **APPROVATO** |
| 01 | 01.10.2018 | DIREZIONE | ODV | AMMINISTRATORE |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **REVISIONE** | **DATA** | **DESCRIZIONE MODIFICHE** |
| 00 |  | Prima emissione |
| 01 |  | Aggiornamento ruoli e integrazioni |
| 02 |  |  |
| 03 |  |  |
| 04 |  |  |

# INDICE

[INDICE 2](#_Toc112058149)

[1. PREMESSA 3](#_Toc112058150)

[2. SEGNALAZIONE DI REATI 231 E DI VIOLAZIONI DEL MODELLO - MODIFICA DELL’ART. 6, D. LGS. 231/2001 - L. 179/2017 IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING 3](#_Toc112058151)

[3. POTENZIALI SEGNALANTI 4](#_Toc112058152)

[4. REQUISITI DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING) 4](#_Toc112058153)

[5. DISCIPLINA DEL SEGRETO 5](#_Toc112058154)

[6. REGISTRAZIONE DELLE SEGNALAZIONI 5](#_Toc112058155)

[7. GARANZIE INERENTI AL SISTEMA DI SEGNALAZIONI 5](#_Toc112058156)

[8. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE 6](#_Toc112058157)

Per la corretta conoscenza e applicazione del presente Modello occorre che tutti i suoi destinatari conoscano e comprendano, oltre ai documenti generali, Modello organizzativo e Codice Etico, anche l’intero corpo delle sezioni speciali

## PREMESSA

La presente Parte Speciale ha la finalità di definire i principi generali di comportamento e i protocolli di controllo, cui tutti i Destinatari del Modello dovranno conformarsi al fine di prevenire la commissione dei reati di seguito richiamati e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

Nello specifico, la Parte Speciale M del Modello ha lo scopo di:

* definire quali sono le aree aziendali potenzialmente esposte, per attività, alla commissione dei reati di cui all’art. 6 del D.lgs. 231/2001;
* indicare le regole che gli esponenti aziendali sono chiamati ad osservare, in termini sia di principi comportamentali che di presidi di controllo esistenti, ai fini della corretta applicazione del Modello e, quindi, della costante attenzione all’azione di prevenzione;
* fornire all’Organismo di Vigilanza e alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.

In linea generale, tutti gli esponenti aziendali dovranno adottare, ciascuno per gli aspetti di propria competenza, comportamenti conformi al contenuto dei seguenti documenti:

* Modello Organizzativo;
* Codice Etico;
* Procedure Operative;
* Procure;
* Ogni altro documento che regoli attività rientranti nell’ambito di applicazione del Decreto.

È inoltre espressamente vietato adottare comportamenti contrari a quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

## 2. SEGNALAZIONE DI REATI 231 E DI VIOLAZIONI DEL MODELLO - MODIFICA DELL’ART. 6, D. LGS. 231/2001 - L. 179/2017 IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Con la Legge 20 novembre 2017, n. 179, il Legislatore ha introdotto in Italia il c.d. “whistleblowing”, un istituto di derivazione anglosassone, volto a disciplinare la segnalazione di attività illecite nell'amministrazione pubblica o in aziende private da parte del dipendente che ne sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro.

La nuova disposizione normativa in materia di “whistleblowing” modifica l’art. 6 del D.lgs. 231/2001, aggiungendo tre nuovi commi. Il comma 2-bis, relativo ai requisiti dei modelli di organizzazione e gestione dell'ente, prevede, a tutela dell'integrità dell'ente, l’istituzione di uno o più canali per l’invio di segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reato o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui coloro che a qualsiasi titolo rappresentano o dirigono l'ente o di fatto lo gestiscono o controllano, o le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi, siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La novità legislativa consiste nella regolamentazione del canale di segnalazione, con obbligo di istituzione di almeno un canale alternativo, distinto dai normali flussi informatici e telematici aziendali, e tutela della garanzia di riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Lo scopo del whistleblowing è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato prima possibile, acquisendo consapevolezza di situazioni di rischio o di danno, a favore della prevenzione e/o del contrasto di eventuali illeciti.

Le segnalazioni devono fondarsi su elementi precisi, chiari e concordanti. I modelli di organizzazione e gestione dell’ente devono prevedere sanzioni, oltre che nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante, anche nei confronti dei soggetti che, con dolo o colpa grave, effettuino segnalazioni infondate.

Il comma 2-ter dell’art. 6 prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il comma 2-quater sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, così come del mutamento di mansioni e di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

## POTENZIALI SEGNALANTI

Vengono indicati come potenziali segnalanti:

* il personale dell’organizzazione, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti;
* gli amministratori e i membri degli organi sociali;
* terze parti non dipendenti, categoria in cui vanno ricompresi i collaboratori, i consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, i soggetti che agiscono per conto dell’organizzazione, quali ad esempio gli intermediari o i subappaltori.

## REQUISITI DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)

Tutti i destinatari del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da EPMI possono presentare, a tutela dell’integrità aziendale, segnalazioni **circostanziate** di eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate, o segnalazioni di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il sistema di segnalazione whistleblowing è disciplinato da una specifica procedura e prevede un canale dedicato di comunicazione e/o segnalazione, distinto dai normali flussi informativi analogici o digitali aziendali, idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante.

La Procedura deve prevedere che la/le persona/e incaricata/e da EPMI del ricevimento delle segnalazioni fornisca/forniscano sempre un feedback al segnalante in merito alla gestione della segnalazione, in quanto l’assenza di riscontro potrebbe scoraggiare l’invio di ulteriori segnalazioni future.

Sia dal punto di vista tecnico-informatico sia dal punto di vista organizzativo, devono essere adottate misure idonee a impedire l’accesso alle informazioni da parte di persone non autorizzate e a garantire l’integrità delle informazioni stesse.

In tale ottica, il canale predefinito di segnalazione individuato da EPMI deve essere un sistema informatico dedicato, che:

* operi la separazione dei dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l’adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e associata all’identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
* garantisca l’integrità e la non violabilità del contenuto delle segnalazioni;
* assegni a ogni segnalazione un codice per la consultazione dello stato di avanzamento dell’istruttoria da parte del segnalante;
* preveda la possibilità di gestire flussi comunicativi riservati e/o anonimi con il segnalante;
* consenta l’integrazione della segnalazione da parte del segnalante, anche tramite l’invio di documenti inizialmente non prodotti;
* preveda che l’accesso ai dati del segnalante e alla segnalazione possa avvenire solamente attraverso l’inserimento di un codice specifico in possesso esclusivamente del/i soggetto/i individuato/i dall’organizzazione quale/i destinatario/i delle segnalazioni e responsabile/i della successiva verifica.

In particolare devono essere oggetto di segnalazione le seguenti circostanze:

* condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
* violazioni o sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico, di Protocolli preventivi o delle Procedure interne, da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per EPMI;
* operazioni sociali o di business da cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per EPMI ai sensi del Decreto.

## DISCIPLINA DEL SEGRETO

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui al presente Modello 231, e dettagliate dalla procedura in materia di whistleblowing, il perseguimento dell’interesse all’integrità delle amministrazioni pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni e degli atti illeciti, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto di cui agli articoli n. 326, n. 622 e n. 623 del Codice Penale e all’articolo n. 2105 del Codice Civile.

A carico dei destinatari delle segnalazioni, in ottemperanza alla legge relativa al whistleblowing, vi è l’obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sull’identità del segnalante, ai sensi del nuovo comma 2-bis dell’art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.

Nel caso in cui notizie e documenti trasmessi dal segnalante siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d’ufficio, la rivelazione del segreto con modalità eccedenti rispetto alla finalità dell’eliminazione dell’illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per l’invio delle segnalazioni, costituisce violazione dell’obbligo di segreto.

## REGISTRAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni di violazioni o di sospetti di violazione del Modello Organizzativo devono essere trasmesse tramite l’indirizzo mail dell’Organismo di Vigilanza [odv@purebros.com](mailto:odv@purebros.com). e all’email della funzione anticorruzione anticorruzione@purebros.com

L’OdV che riceve la segnalazione è tenuta al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla legge 20 novembre 2017, n. 179 (anonimato della fonte).

Ricevuta la segnalazione, il/i soggetto/i incaricato/i procede a una prima verifica dei fatti segnalati, da concludersi nel più breve tempo possibile.

Qualora, all’esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti:

* infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente, il/i soggetto/i incaricato/i, in accordo con l’Organismo di Vigilanza, procede all’archiviazione, informandone il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
* fondata - il/i soggetto/i incaricato/i, In accordo con l’Organismo di Vigilanza, provvede a comunicare l’esito della propria valutazione e/o verifica all’Amministratore affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti previa conduzione di un’istruttoria.

## GARANZIE INERENTI AL SISTEMA DI SEGNALAZIONI

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è considerata alla stregua di una violazione del Modello 231 ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Salvo quanto segue, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo n. 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 al verificarsi di demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o di altre misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successive alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

A tutela del segnalante, la normativa in materia di whistleblowing prevede che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni possa essere denunciata all’Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

## INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

EPMI intraprende iniziative di comunicazione della procedura e di sensibilizzazione sul tema, mediante somministrazione di idonea formazione a tutto il personale, nell’ambito della quale vengono presentate le finalità e le modalità di applicazione dell’istituto, i diritti e gli obblighi collegati allo stesso, le conseguenze degli eventuali abusi nel suo utilizzo, nonché i risultati che l’attuazione della norma produce.

Ai dipendenti devono essere illustrate le modalità con cui effettuare segnalazioni efficaci e devono essere rappresentate le garanzie esistenti a tutela degli autori di segnalazioni.

Per il soggetto o soggetti individuati dall’organizzazione come destinatari delle segnalazioni deve essere prevista una formazione specifica per lo svolgimento del ruolo.