

Revisione	DATA	MODIFICHE
<b>00</b>	<b>29/11/2019</b>	<b>Prima emissione</b>

<b>EMISSIONE:</b> RGSQSA	<b>VERIFICA:</b> Responsabile del Personale	<b>APPROVAZIONE:</b> CDA
-----------------------------	--	-----------------------------

## Sommario

1. Premessa .....	2
2. Scopo e campo di applicazione della Procedura .....	2
3. Soggetti cui la Procedura si rivolge .....	3
4. Invio delle segnalazioni .....	3
5. Analisi preliminare .....	3
6. Approfondimenti specifici .....	4
7. Eventuale procedimento disciplinare nei confronti del segnalato: ricadute sulla riservatezza circa l'identità del segnalante.....	4
8. Altre ipotesi di rivelazione dell'identità del Segnalante.....	5
9. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower .....	5
10. Responsabilità del whistleblower .....	5
11. Verbalizzazione e conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni .....	5

## 1. Premessa

La Legge n. 179 del 2017 in materia di whistleblowing ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231 del 2001 introducendo i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater i quali stabiliscono che i Modelli 231 *“prevedono*

- a) *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, 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;*
- b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) *nel sistema disciplinare adottato... 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. 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.*

*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. E' 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.”*

Per “whistleblowing” (di seguito “Segnalazione”) si intende qualsiasi notizia riguardante condotte non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico di DIEMMEBI SPA o dal Modello Organizzativo 231 dalla stessa adottato, dalle procedure interne e dalla disciplina esterna comunque applicabile.

**Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante.**

Come meglio specificato al par. 4, al fine di agevolare le modalità di segnalazione, è operativo il sistema di cui al link [https://www.diemmebi.com/diemmebi\\_it/whistleblowing.html](https://www.diemmebi.com/diemmebi_it/whistleblowing.html), canale questo alternativo rispetto all'invio di posta cartacea all'indirizzo dell'Azienda indicando l'Organismo di Vigilanza quale destinatario.

## 2. Scopo e campo di applicazione della Procedura

Il presente documento si propone di disciplinare il **processo di inoltro, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni**, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima.

Tali Segnalazioni riguardano, in particolare, i seguenti ambiti inerenti al sistema di controllo:

- a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull'operato dei fornitori);
- b) comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse di DIEMMEBI SPA (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);
- c) comunicazioni di **condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello 231 adottato da DIEMMEBI SPA**, sia pure non costituenti reato;
- d) denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- e) complaints (esposti) riguardanti tematiche di contabilità, controlli;

### 3. Soggetti cui la Procedura si rivolge

La presente procedura si rivolge:

- ai Vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di DIEMMEBI SPA;
- a tutti i dipendenti di DIEMMEBI SPA;
- ai partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con DIEMMEBI SPA.

### 4. Invio delle segnalazioni

**La gestione delle Segnalazioni è attribuita all'Organismo di Vigilanza quale unico destinatario delle stesse.**

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci ed i Terzi inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

**La segnalazione deve essere trasmessa con immediatezza** e secondo le modalità di seguito esposte, **completa di tutta la eventuale documentazione di supporto** ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

Le Segnalazioni, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, debbono essere "*segnalazioni circostanziate... e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti*"; a tal fine, la Segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda
- 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/i 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

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- a) mediante invio di messaggio inoltrabile mediante l'apposito spazio disponibile al link [https://www.diemmebi.com/diemmebi\\_it/whistleblowing.html](https://www.diemmebi.com/diemmebi_it/whistleblowing.html) oppure
- b) inviando apposita lettera all'indirizzo Diemmebi Spa, Organismo di Vigilanza, Via dell'Industria 14, 31029 VITTORIO VENETO (TV) – Italia.

Il sito di DIEMMEBI SPA non rileva in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sul segnalante e sulla modalità di accesso (ad esempio, server, indirizzo IP), garantendo il completo anonimato.

Ferma restando la possibilità di effettuare le segnalazioni in forma anonima, tuttavia, per consentire all'OdV un confronto con il Segnalante ed ottenere così ulteriori elementi di dettaglio, utili ai fini di un'analisi approfondita della fattispecie segnalata, con assoluta garanzia di riservatezza per la sua identità, il Segnalante potrà facoltativamente fornire, contestualmente al messaggio di segnalazione, le proprie generalità e/o un numero di telefono e/o un indirizzo di posta elettronica per essere ricontattato dall'OdV.

### 5. Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'OdV al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni sufficienti a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. Nello svolgimento della suddetta analisi, qualora lo ritenga necessario, l'OdV potrebbe avvalersi (per specifici aspetti trattati nelle Segnalazioni e sempre con garanzia di riservatezza in merito all'identità del segnalante) del supporto di talune

Funzioni, per quanto di loro competenza. In caso di trasmissione della Segnalazione ad altra funzione/ad altra struttura/ad altro organo/ad un terzo per lo svolgimento delle attività istruttorie, avrà luogo l'inoltro del solo contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante (si veda, tuttavia, quanto ulteriormente previsto ai punti 7 ed 8).

**Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima è archiviata dall'OdV, con le relative motivazioni**, le quali saranno portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e, qualora il Segnalante avesse indicato le proprie generalità e/o un proprio recapito, del Segnalante.

## 6. Approfondimenti specifici

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito dell'analisi preliminare, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvederà:

- a) ad avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, svolgendo attività di audit nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- b) a concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso della medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- c) ad avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni a DIEMMEBI SPA;
- f) a concordare con il Consiglio di Amministrazione eventuali iniziative (ad es. azioni giudiziarie) da intraprendere a tutela degli interessi di DIEMMEBI SPA;
- g) a richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- h) a sottoporre alla valutazione del CdA gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risultati fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso gli stessi dipendenti segnalati e/o al fine di consentire all'Azienda di presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

## 7. Eventuale procedimento disciplinare nei confronti del segnalato: ricadute sulla riservatezza circa l'identità del segnalante

Nell'eventualità di un procedimento disciplinare a carico del segnalato, l'identità del segnalante potrà essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o al segnalato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;

oppure

- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto.

In tale ultima circostanza, e cioè quando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla Segnalazione, sono posti in capo al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari:

- 1) l'obbligo di valutare la richiesta dell'interessato/segnalato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del Segnalante ai fini della difesa;
- 2) l'obbligo, nel caso in cui ritenga fondata la richiesta dell'interessato, di avanzare richiesta motivata all'Organismo di Vigilanza contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante;

3) lo stesso dovere di riservatezza, circa l'identità del segnalante, cui è tenuto l'Organismo di Vigilanza.

## 8. Altre ipotesi di rivelazione dell'identità del Segnalante

Ad eccezione di quanto sopra specificato per il caso di procedimento disciplinare nei confronti del segnalato e dei casi in cui si configuri una responsabilità del Segnalante (a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c.) nonché delle ipotesi in cui la riservatezza non sia opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante verrà protetta in ogni fase successiva alla segnalazione: pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, è vietata la rivelazione dell'identità del segnalante senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

## 9. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una Segnalazione ai sensi della presente procedura 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 ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

## 10. Responsabilità del whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

## 11. Verbalizzazione e conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'OdV cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutti i verbali riguardanti le Segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

Le segnalazioni pervenute saranno annotate nei verbali dell'OdV e la verbalizzazione delle segnalazioni dovrà contenere informazioni circa:

- numero progressivo della segnalazione;
- data di ricezione della segnalazione;
- soggetto segnalante (se indicato);
- soggetto segnalato;
- oggetto della segnalazione;
- data di evasione della segnalazione;
- istruttoria conseguente alla segnalazione;
- disposizioni in merito agli accertamenti di verifica;
- eventuali e conseguenti proposte correttive e/o disciplinari.