



**PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
DI CONDOTTE ILLECITE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01
E DI VIOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

WHISTLEBLOWING

17 dicembre 2018

SOMMARIO

pag.

1. Premessa – Obiettivi	3
2. Segnalazioni all’Organismo di Vigilanza	3
3. Riservatezza e tutela del Soggetto Segnalante	5
4. Gestione delle Segnalazioni	6

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 E DI VIOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (WHISTLEBLOWING)

1. PREMESSA - OBIETTIVI

Allo scopo di dare attuazione a quanto indicato al paragrafo X.4. a) “Flusso informativo nei confronti dell’Organismo di Vigilanza” della Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato da SIBELCO ITALIA S.P.A., in ordine alle segnalazioni di illeciti o violazioni da parte di esponenti della Società, o da parte di terzi, è stato istituito un apposito sistema di comunicazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

Il presente documento ha l’obiettivo di regolamentare la gestione delle segnalazioni fatte all’Organismo di Vigilanza ai sensi della normativa in materia di “whistleblowing” (Legge 30 novembre 2017, n. 179, 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) e descrivere le forme di garanzia adottate per garantire la tutela e riservatezza del SOGGETTO SEGNALANTE e del SOGGETTO SEGNALATO.

La segnalazione all’Organismo di Vigilanza di condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/01, o di violazioni del Modello, costituisce un obbligo per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i dirigenti e il personale dipendente di SIBELCO ITALIA S.P.A. e la sua violazione rappresenta un illecito disciplinare, sanzionabile in conformità a quanto stabilito dal Sistema Disciplinare della Società, dalla legge e dai contratti collettivi applicabili.

2. SEGNALAZIONI ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA

Per le comunicazioni nei confronti dell’Organismo di Vigilanza sono stati predisposti i seguenti canali informativi dedicati:

- a. lettera riservata indirizzata all’Organismo di Vigilanza presso la sede della Società;
- b. indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@sibelco.com per comunicazioni o richieste di chiarimenti;
- c. indirizzo PEC whistleblowing.sibelcoitalia@legalmail.it per “segnalazioni circostanziate di condotte illecite ai sensi del d. lgs. 231/01 o di violazioni del

Modello, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti” (**di seguito** **SEGNALAZIONI**).

Le SEGNALAZIONI, di cui alle disposizioni in materia di whistleblowing, possono essere fatte dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dai dirigenti, dai dipendenti di SIBELCO ITALIA S.P.A. e dai soggetti terzi con i quali la Società intrattiene, o intende avere, rapporti contrattuali (di seguito SOGGETTI SEGNALANTI). Nella fattispecie **le SEGNALAZIONI devono avere contenuto circostanziato** e devono riguardare:

- a. **condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs.231/01, fondate su elementi di fatto precisi, ovvero non suscettibili di interpretazioni differenti, e concordanti, ovvero convergenti nella medesima direzione**, riconducibili a qualunque reato o tentativo di reato incluso nel catalogo dei reati presupposto del D.lgs.231/01;
- b. **violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01** adottato da SIBELCO ITALIA S.P.A.

Le SEGNALAZIONI non possono riguardare meri sospetti o notizie meramente riferite da terzi o comunque che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi.

In ogni caso, non è necessario che il SOGGETTO SEGNALANTE sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che, in base alle proprie conoscenze e in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

Per essere considerate valide è necessario che le SEGNALAZIONI abbiano quali elementi essenziali:

- una precisa **descrizione dell'oggetto della SEGNALAZIONE**, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti;
- gli elementi che consentano una chiara **identificazione del SOGGETTO SEGNALATO** ritenuto il presunto autore della condotta illecita e/o della violazione del Modello.

Il SOGGETTO SEGNALANTE può, inoltre, indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda restare anonimo;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della Segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Alla SEGNALAZIONE può essere allegata ogni eventuale documentazione utile a meglio circostanziare i fatti denunciati

Ai sensi delle disposizioni in materia di whistleblowing, **non sono ammesse e vengono sanzionate le SEGNALAZIONI fatte con lo scopo di danneggiare il SOGGETTO SEGNALATO, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino palesemente infondate.**

3. RISERVATEZZA E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE

SIBELCO ITALIA S.P.A. e tutti coloro che sono interessati dal processo di gestione e accertamento dei fatti denunciati garantiscono la riservatezza della SEGNALAZIONE, dell'identità del SOGGETTO SEGNALANTE e del SOGGETTO SEGNALATO.

Può non essere rispettata la riservatezza del SOGGETTO SEGNALANTE nei casi in cui:

- il SOGGETTO SEGNALANTE dia il consenso espresso alla rivelazione della sua identità;
- venga accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del SOGGETTO SEGNALANTE per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la SEGNALAZIONE, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non sia opponibile per legge e l'identità del SOGGETTO SEGNALANTE sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria.

SIBELCO ITALIA S.P.A. tutela il SOGGETTO SEGNALANTE prevedendo espressamente il divieto di condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali nei suoi confronti per motivi collegati direttamente o indirettamente alla SEGNALAZIONE, nonché adottando specifici provvedimenti disciplinari per il responsabile di tali condotte.

Non è sanzionabile il SOGGETTO SEGNALANTE che in buona fede abbia denunciato fatti che dalle valutazioni e dalle verifiche svolte risultino infondati e/o inconsistenti, mentre è oggetto di sanzioni disciplinari il SOGGETTO SEGNALANTE che ha effettuato la Segnalazione con dolo o colpa grave qualora le segnalazioni si rivelino palesemente infondate.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 ter e quater del D. Lgs. 231/01:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei SOGGETTI SEGNALANTI può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal SOGGETTO 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. 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.

4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza al ricevimento di una SEGNALAZIONE, indipendentemente dal canale utilizzato, provvede con tempestività a compilare il REGISTRO DELLE SEGNALAZIONI in cui vengono riportati:

- a. il numero identificativo progressivo che ne consente l'identificazione univoca;
- b. la data di ricezione;
- c. il canale di ricezione utilizzato;
- d. la CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE, in base alla valutazione preliminare del suo contenuto (**Rilevante; Carente; Non Pertinente**);
- e. Risultanze emerse e conclusioni.

Le SEGNALAZIONI sono preliminarmente classificate dall'Organismo di Vigilanza nelle seguenti tipologie:

- **Rilevante:** SEGNALAZIONE sufficientemente circostanziata e pertinente da consentire l'avvio delle indagini di riscontro;
- **Carente:** SEGNALAZIONE di contenuto insufficiente ad avviare le indagini di riscontro. L'Organismo di Vigilanza può chiedere al SOGGETTO SEGNALANTE, se

conosciuto, ulteriori informazioni necessarie ad avviare gli accertamenti sui fatti denunciati riclassificando la Segnalazione come Rilevante;

- **Non Pertinente:** SEGNALAZIONE non attinente al campo di applicazione della normativa in materia di whistleblowing in quanto si riferisce a SOGGETTI SEGNALATI non aventi rapporti con SIBELCO ITALIA S.P.A., o a fatti, azioni o comportamenti che non riguardano condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/01 o a violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In tali casi l'Organismo di Vigilanza, qualora ritenga fondata e circostanziata la SEGNALAZIONE, può trasmetterla alle funzioni della Società ritenute competenti per le opportune verifiche.

Nel caso in cui il SOGGETTO SEGNALATO coincida con un componente dell'Organismo di Vigilanza, oppure lo stesso abbia un interesse connesso alla SEGNALAZIONE tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, il componente interessato si astiene dal processo di gestione delle segnalazioni.

In caso di SEGNALAZIONI che riguardino i componenti del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale.

Per le SEGNALAZIONI classificate RILEVANTI l'Organismo di Vigilanza svolge gli opportuni accertamenti interni per verificare la fondatezza dei fatti denunciati. Nel caso lo ritenga necessario l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di consulenti esterni.

Al termine degli accertamenti l'Organismo di Vigilanza predispone una apposita relazione per il Consiglio di Amministrazione in cui è formalizzato il contesto, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica svolte, i relativi risultati emersi, i documenti comprovanti e/o altri elementi la condotta illecita o la violazione commessa, l'eventuale proposta di sanzione.

Nel caso di SEGNALAZIONI VIETATE, ovvero fatte con l'unico scopo di danneggiare il SOGGETTO SEGNALATO, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino palesemente infondate, l'Organismo di Vigilanza comunica tale circostanza all'Amministratore Delegato di SIBELCO ITALIA S.P.A. e al Responsabile Risorse Umane per l'avvio del procedimento disciplinare nei confronti del SOGGETTO SEGNALANTE. In tale caso l'Organismo ne dà comunicazione al SOGGETTO SEGNALATO, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa.

Per tutti i casi in cui venga avviato un procedimento di irrogazione delle sanzioni sono applicate le disposizioni contenute nel Sistema Disciplinare adottato da SIBELCO ITALIA S.P.A.