

WHISTLEBLOWING

Con la legge 30 novembre 2017, n.179 è stato integrato l'art.6 del D. Lgs.231/2001, prevedendo anche nel settore privato l'istituto del whistleblowing, introdotto nel settore pubblico dall'art. 1, comma 51, della legge 190/2012.

La segnalazione (cd. whistleblowing) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante o whistleblower contribuisce all'emersione di condotte riconducibili alla violazione del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, a tutela dell'integrità dell'Organizzazione gli Amministratori, i soci, i Dirigenti ed il Personale di Utilità sono tenuti a segnalare, in modo circostanziato, all'Organismo di Vigilanza le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 quali, ad esempio, il compimento di uno dei reati che è riportato e descritto nelle Parti Speciali del presente Modello 231, di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il soggetto destinatario della segnalazione è l'Organismo di Vigilanza di Utilità dalla stessa nominato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs.231/01; il sistema di segnalazione whistleblowing, oltre ad essere organizzato attraverso specifica procedura e un canale alternativo di comunicazione/segnalazione diverso dal canale utilizzato per la gestione dei flussi informativi è, altresì, idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nessuna ritorsione o discriminazione, diretta od indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione; sono, tuttavia, previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante.

La Società adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione. È previsto, inoltre, il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

A tutela del segnalante la normativa italiana in materia di whistleblowing prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le suddette segnalazioni di cui sopra 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. Inoltre, 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.

Più in dettaglio, i Destinatari del presente Modello hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni:

- la commissione o il tentativo di commissione di condotte illecite contemplate dal Decreto;
- eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative stabilite dal Modello di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti.

Gli obblighi di segnalazione di cui sopra devono essere adempiuti in forma non anonima e mediante comunicazione scritta, da inviare direttamente all'OdV a mezzo posta ovvero tramite inoltro di e-mail all'indirizzo di posta elettronica odv@utilita.com.

L'OdV tutela l'anonimato degli autori delle segnalazioni. A fronte di una segnalazione l'OdV può, sulla base di informazioni/conoscenze di cui dispone:

- non dar luogo ad ulteriori indagini e verifiche, eventualmente informando la persona segnalante;
- espletare tutte le attività di ispezione e controllo per accertare la sussistenza del fatto segnalato.

A tal fine, ogni segnalazione/comunicazione inviata all'OdV è conservata dall'OdV medesimo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 196/03. A tali informazioni avranno accesso unicamente i componenti dell'OdV, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta, tutelando l'anonimato dei soggetti segnalanti.

Trattamento delle segnalazioni

L'OdV valuta tutte le segnalazioni di violazione ricevute ovvero le inosservanze al Modello rilevate nell'esercizio della propria attività.

I Destinatari sono tenuti a collaborare con l'OdV, al fine di consentire la raccolta delle ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'OdV per una corretta e completa valutazione della segnalazione. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare di cui al successivo § 10.

L'OdV segnala senza indugio al responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la violazione e alla Direzione Generale le inosservanze al Modello rilevate nell'esercizio della propria attività o segnalate da altre unità organizzative aziendali (previa verifica della loro fondatezza), al fine dell'applicazione, nei confronti del soggetto responsabile della violazione, del relativo procedimento ai sensi del Sistema Disciplinare di cui al successivo § 10.

Qualora la violazione sia di particolare gravità ovvero riguardi i Consiglieri di Amministrazione della Società l'OdV informa l'intero Consiglio di Amministrazione o i componenti non coinvolti nella violazione.