



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi
del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

ALLEGATO 5

Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello
(Whistleblowing)

Rev.	Data	Causale
1		Prima stesura

Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing) a seguito dell'entrata in vigore della L. 179/2017

A tutela dell'integrità della società, gli Amministratori, i Dirigenti ed il Personale di BUTTOL devono 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. All'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche i sospetti del compimento di uno dei reati previsti nel presente Modello. Infine, all'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche violazioni del presente Modello, di cui i Dipendenti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tal fine, il Personale di BUTTOL potrà effettuare le suddette comunicazioni, informando alternativamente i propri responsabili, la funzione risorse umane o legale o direttamente l'OdV

- inviando apposita segnalazione alla di casella di posta elettronica con indirizzo: odv@BUTTOL.it;
- inviando apposita segnalazione attraverso il servizio postale (o agenzie di recapito) o con consegna a mano all'indirizzo della sede legale, inserita in una busta chiusa a sua volta racchiusa in un ulteriore plico esterno sul quale deve essere apposta la dicitura "All'attenzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza [e/o] dell'Organismo di Vigilanza" – riservata personale – non aprire.

I riceventi le comunicazioni agiranno in modo da tutelare l'identità del segnalante e assicurare la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

In ogni caso, BUTTOL 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.

E' 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.

Si ricorda che 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 segnalante¹.

I soggetti tenuti all'osservanza del modello devono informare il proprio superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza di qualunque evento che potrebbe ingenerare in capo a BUTTOL una responsabilità amministrativa, in relazione a violazioni della legge, del codice etico o delle procedure previste dal modello.

Per quanto concerne i collaboratori esterni, l'obbligo di fornire le suddette informazioni, previsto contrattualmente, è limitato a quelle che non sono di provenienza interna di BUTTOL.

¹ 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.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Gli esponenti aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV le eventuali notizie, relative alla commissione, od alla ragionevole convinzione di commissione, di reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi della polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relativi allo svolgimento di indagini per i reati di cui al Dlgs 231/2001, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano BUTTOL, o il suo personale, o gli organi sociali, ovvero ancora collaboratori terzi, in relazione all'attività prestata per BUTTOL
- richieste di assistenza legale, provenienti da persone appartenenti ad Ente, nei cui confronti siano stati aperti procedimenti giudiziari per uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001
- relazioni e rapporti, preparati dai responsabili delle funzioni e delle aree aziendali a rischio, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del modello e, più in generale, delle prescrizioni del Decreto
- notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate, ovvero in merito ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del modello.

Trattamento delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o delle regole di condotta enunciate nel codice etico, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001.

In sede di indagine, l'OdV può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Le segnalazioni relative alla violazione del modello, o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da ESSITY, sono raccolte, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV individua i provvedimenti da adottare, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e di irrogazione delle misure disciplinari, previste dal sistema disciplinare. A tale fine, poiché l'OdV non è provvisto di poteri coercitivi, esso provvede a coordinarsi con la Direzione del personale.

La Direzione del personale è tenuta ad informare periodicamente l'OdV del numero di procedimenti disciplinari aperti, a fronte delle segnalazioni di notizie di violazioni, delle sanzioni irrogate nonché dei procedimenti archiviati con l'indicazione, in quest'ultimo caso, della relativa motivazione.

Resta inteso che il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, acquisiti dall'Organismo di Vigilanza, dalla Direzione del personale, dall'Ufficio legale e comunque dalle funzioni di volta in volta interessate, avverrà nel pieno rispetto del codice sulla privacy.