



PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Con Legge n° 179 del 30 novembre 2017 sono stati introdotti i commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater* in aggiunta al previgente art. 6 del D.lgs 231/2001 a disciplinare, anche per gli enti di diritto privato, il cd. fenomeno del *Whistleblowing* e cioè le segnalazioni volte a far emergere la commissione di condotte illecite e/o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione.

Va in particolare sottolineato che l'introduzione di "*uno o più canali*" di segnalazione costituisce, in base alla citata normativa, requisito esplicito di idoneità del Modello di Organizzazione e Gestione. In ogni caso si rammenta che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

Alla luce di tale premessa MIAC S.c.p.a. ha adottato la seguente procedura operativa, in ottemperanza a quanto disposto dal paragrafo 3.5 del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dall'azienda.

Articolo 1

Definizioni e scopi

1. **Whistleblowing:** - *whistleblower* è letteralmente il "soffiatore di fischiello" rappresenta uno strumento attraverso cui è possibile segnalare a specifici individui o organismi - ovvero all'Organismo di Vigilanza di MIAC S.c.p.a. – una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, in violazione delle regole contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione. Ha lo scopo di contribuire ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno della Società, creando un clima di trasparenza e un senso di partecipazione e appartenenza: in sintesi, contrastare la commissione di illeciti e combattere la cultura del silenzio.
2. **Segnalante:** chi è testimone di un illecito, di un reato o di una irregolarità posta in essere da un qualunque Soggetto Obligato (destinatario dei principi precettivi contenuti nel Codice Etico di MIAC S.c.p.a. e, più in generale, delle regole poste a prevenzione dei reati-presupposto contenute nel Modello) e decida di segnalarla.
3. **Segnalazione:** sta ad indicare la comunicazione del segnalante ed ha ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità commessi da parte di un Soggetto Obligato.



4. **Segnalato:** è il Soggetto Obligato cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.
5. **Destinatario della segnalazione:** è l'Organismo di Vigilanza di MIAC S.c.p.a. che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni ricevute.
6. **Canali di comunicazioni:** si identificano con le modalità attraverso cui veicolare le segnalazioni.
7. **Ritorsioni:** qualsiasi comportamento, atteggiamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

Articolo 2

Standard di comportamento

Gli standard di comportamento che MIAC S.c.p.a. si aspetta dai Soggetti Obbligati sono riconducibili al rispetto del Codice Etico e, in generale, delle regole contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato dall'azienda, del codice deontologico professionale se il Soggetto Obligato è appartenente ad Ordini o Collegi Professionali, nonché di tutta la normativa di settore nota ai Soggetti Obbligati, comunque rilevante per l'esercizio delle attività che costituiscono l'oggetto sociale di MIAC S.c.p.a..

Articolo 3

Potenziali soggetti segnalanti

Qualsiasi persona tra i soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto 231 che direttamente o indirettamente venga a conoscenza della commissione di un illecito o di un comportamento irregolare può essere latore della stessa all'Organismo di Vigilanza. Può dunque essere o una persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione dell'azienda o di una sua unità organizzativa ovvero una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti testè citati.

Articolo 4

Oggetto della segnalazione

Gli eventi meritevoli di segnalazione possono essere:

- a. fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- b. le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o d'immagine a MIAC S.c.p.a.;
- c. le azioni poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione e Gestione, nonché del Codice Deontologico o di altre disposizioni o procedure relative ai Soggetti Obbligati iscritti ad Ordini o Collegi Professionali.

Debbono necessariamente essere oggetto di segnalazione le notizie riguardanti atti ufficiali, quali, a mero titolo esemplificativo:

-provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;



- le richieste di assistenza legale inoltrate dai responsabili di funzione e/o dai dipendenti di MIAC S.c.p.a. in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di aree aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Non potranno costituire oggetto di segnalazione le mere “voci correnti nel pubblico” od il “sentito dire”, né le doglianze di carattere prettamente personale del segnalante o sue rivendicazioni o istanze.

Articolo 5

Contenuto della segnalazione

La segnalazione, pena la irricevibilità della stessa da parte dell'Organo di Vigilanza, dovrà contenere i seguenti elementi:

- a. le generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. qualora siano conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- d. se note, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati, se accessibili, non coperti da segreto d'ufficio o professionale, né tutelati da diritto alla riservatezza personale; in questo caso sarà onere del segnalante indicarne l'esistenza ed il contenuto nonché la fonte, diretta o indiretta, da cui ne ha avuto conoscenza.
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Al fine di meglio gestire i contenuti di cui al comma precedente e di rendere più agevole per il segnalante l'individuazione delle informazioni importanti ai fini di accertare i fatti oggetto di segnalazione, costituisce allegato cartaceo e parte integrante della presente procedura, l'apposito *Modulo per la segnalazione di condotte illecite*.

Articolo 6

Le segnalazioni anonime

In modo da favorire l'emersione di segnalazioni è previsto che le stesse possano pervenire in forma anonima, ovvero senza che sia possibile identificarne l'autore.

Al fine di poter verificare la fondatezza delle segnalazioni anonime queste devono pervenire presso l'Organismo di Vigilanza in forma cartacea mediante lettera raccomandata, all'indirizzo di via Bra n. 77 – Frazione Ronchi – 12020 Cuneo.

Soltanto le segnalazioni anonime ricevute con le modalità di cui al comma precedente verranno prese in considerazione.



In ogni caso, è necessario che le segnalazioni anonime siano adeguatamente circostanziate in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati e, se vi è riferimento a documenti, rispettose di quanto previsto dall'art. 5 comma 1 lett. f).

Per le segnalazioni di tipo anonimo non può essere prevista, come è naturale, alcuna forma di protezione per il soggetto segnalante, rimanendo pertanto chi segnala in forma anonima potenzialmente esposto al rischio di eventuali ritorsioni.

Articolo 7

Destinatario delle segnalazioni

Le segnalazioni dovranno essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza di MIAC S.c.p.a..

Articolo 8

Canali di segnalazione

Le segnalazioni dovranno essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@miac-cn.com.

Le segnalazioni possono altresì essere inviate per posta a mezzo lettera raccomandata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di MIAC S.c.p.a. all'indirizzo di via Bra n. 77 – Frazione Ronchi – 12020 Cuneo.

Articolo 9

Compiti e poteri di chi riceve la segnalazione

L'Organismo di Vigilanza investito da una segnalazione dovrà effettuare un primo *screening* di ammissibilità della segnalazione, scartando quelle che rappresentino in realtà mere lamentele personali o siano basate su voci correnti nel pubblico e prive di concreta verificabilità ed approfondimento istruttorio.

In particolare, dovrà essere valutato:

- a. se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione di MIAC S.c.p.a. un comportamento illecito, irregolare, una violazione del Codice di comportamento o del Modello di Organizzazione e Gestione, ovvero ancora un comportamento disciplinarmente rilevante, e non una mera lamentela;
- b. quanto è grave ed urgente il rischio per MIAC S.c.p.a.;
- c. se l'oggetto della segnalazione è già stato in passato valutato da MIAC S.c.p.a.;
- d. se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Se dovesse concretizzarsi quanto previsto alle lettere a) – mera lamentela – o c) il destinatario della segnalazione procederà all'archiviazione della segnalazione, informando il segnalante.

Ugualmente il destinatario contatterà il segnalante – se noto – qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire ulteriori elementi utili a fine dell'indagine. Il destinatario procederà all'archiviazione se a seguito di tale contatto non emergano elementi ritenuti sufficienti.



Procedura di whistleblowing

Qualora invece il destinatario della segnalazione ritenga di avere sufficienti elementi, si aprirà una successiva fase di indagine approfondita sui fatti oggetto di segnalazione, al fine di appurarne la fondatezza.

Nel corso delle indagini si applicano le norme concernenti il procedimento disciplinare previste nei CCNL applicabili ai dipendenti di MIAC S.c.p.a. ovvero previste nei Codici Deontologici applicabili ai professionisti che collaborano con MIAC S.c.p.a., in quanto compatibili.

Al termine dell'indagine il destinatario della segnalazione procederà a redigere una relazione finale dell'indagine; laddove nell'indagine il contenuto della segnalazione abbia trovato riscontro si procederà all'apertura di un procedimento disciplinare.

In ogni caso, l'archiviazione di tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso la relazione conclusiva, dovrà svolgersi in modo tale da evitare l'accesso di terzi alle informazioni e ai documenti.

Il destinatario della segnalazione a seguito della stesura della relazione finale, dovrà informare il segnalante circa l'attività svolta e le determinazioni prese.

Articolo 10

Tutele per il segnalante

Il destinatario delle segnalazioni adotta tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza del segnalante, in particolare è garantito che l'identità del segnalante rimanga segreta, salvo i casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere diversamente.

E' garantita l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità del segnalante da parte del segnalato e di terzi che non siano identificati dall'Organismo di Vigilanza quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

L'Organismo di Vigilanza tutela il segnalante contro eventuali ritorsioni dovesse subire, mediante appositi procedimenti disciplinari contro soggetti che dovessero porre in essere ritorsioni nei confronti dei segnalanti.

In ogni caso l'adozione di misure discriminatorie e ritorsive nei confronti del segnalante può essere denunciata dallo stesso o dall'organizzazione sindacale dal medesimo indicato all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 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 od indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Articolo 11

Tutele per il segnalato

Le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false ed, in generale, le segnalazioni non devono essere utilizzate come strumento per risolvere mere questioni personali.



Procedura di whistleblowing

La segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria. Le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di *Whistleblowing* sono passibili di sanzioni disciplinari.

Non è comunque possibile sanzionare disciplinarmente il soggetto segnalato soltanto sulla base di quanto affermato dal segnalante; viceversa dovranno esservi riscontri oggettivi e indagini accurate sui fatti oggetto di segnalazione. Sulla scorta di quanto emerso dalle indagini sarà possibile aprire un procedimento disciplinare “documentale”, in cui la fonte della segnalazione rimanga riservata e protetta e rispetto al quale il segnalato potrà difendersi potendo accedere unicamente alla documentazione emersa dalla segnalazione e dalle indagini svolte in precedenza.

Articolo 12

Sanzioni

Con riferimento alle sanzioni disciplinari irrogabili nei casi di cui agli articoli precedenti, si fa rinvio a quelle previste dal sistema sanzionatorio di MIAC S.c.p.a..