



BAGNI DI CASCIANA SRL

**PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ
E MISURE DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI
(*WHISTLEBLOWER*)**

Rev. Gennaio 2023



Sommario

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO.....	3
2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA	3
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	5
5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	6
6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	7
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (art. 2bis D. Lgs. 231/2001).....	8
8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	9
9. SISTEMA DISCIPLINARE.....	10
10. INTEGRAZIONE CON GLI OBBLIGHI DI SEGRETEZZA	10
11. DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO.....	10
MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE	11



1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'obbligo di segnalazione costituisce uno dei fondamenti sia del sistema di prevenzione della corruzione di cui alla legge 190/2012 ai provvedimenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, sia del sistema previsto dal Dlgs 231/01.

Tale sistema è stato ulteriormente potenziato dalla legge 30-11-2017 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”*), pubblicata nella Gazz. Uff. 14 dicembre 2017 n. 291 che ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. 231/01, introducendo i commi *2 bis*, *2 ter* e *2 quater*. Ai sensi delle predette norme, i Modelli di Organizzazione degli Enti dovranno essere adeguatamente implementati ed integrati con l'introduzione di un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative. La Legge ha previsto poi due importanti tutele per il segnalante: il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

La ratio sottesa all'adozione della normativa in esame – e, in particolare, alla riforma del Decreto 231 – è stata quella di individuare strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative.

La predetta L. 179/2017 ha inoltre previsto che la procedura per la segnalazione degli illeciti (cd *“whistleblowing”*) possa essere utilizzata non solo dai dipendenti e collaboratori dell'Ente ma anche dai suoi esponenti aziendali. Pertanto, anche laddove nel prosieguo del presente Regolamento si parli solo di dipendente, resta inteso che i canali di segnalazione e le tutele e garanzie previste dalla disciplina, con particolare riferimento alla riservatezza, varranno anche nei casi di segnalazioni effettuate dalle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente nonché da quelle che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al soggetto/dipendente che segnala agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, e non individuale, di cui sia venuto a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni.



In tale ottica la segnalazione costituisce un vero e proprio atto di senso civico con la quale si contribuisce all'emersione e alla prevenzione di situazioni pregiudizievoli per l'interesse pubblico e collettivo.

Il termine whistleblowing deriva dall'espressione "blow the whistle" ossia "soffiare nel fischietto", proprio come fa un vigile urbano per segnalare un'infrazione.

Allo stesso modo a "soffiare nel fischietto" è il dipendente che segnala violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo lavoro.

Il Whistleblower che denuncia condotte illecite viene, dalle nuove norme, adeguatamente tutelato da sanzioni o discriminazioni per la sua segnalazione, che, in quanto azione civica, va incoraggiata.

La segnalazione di illeciti (cd. *whistleblowing*), è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare il segnalante, proprio in ragione della sua funzione sociale, tesa a valorizzare la trasparenza e la cd *business integrity*.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

Il presente regolamento è finalizzato a disciplinare il procedimento di gestione delle segnalazioni, così da costituire sia uno strumento interno per la corretta gestione delle segnalazioni, sia uno strumento di certezza nei confronti del segnalante circa la procedura da seguire, i tempi del procedimento e le garanzie di riservatezza.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento, al fine di rendere quanto più facile ed agevolato il ricorso alla segnalazione.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono costituire l'oggetto della segnalazione le condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, o le violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, e quindi comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati rilevanti ai sensi del Dlgs 231/2001.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;



- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Bagni di Casciana srl o ad altro ente pubblico; suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Bagni di Casciana srl;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, ospiti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli ospiti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Il *whistleblowing*, in ogni caso, non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

Essa dovrà preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- d) se conosciute, le generalità od altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.



E' indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

La segnalazione deve contenere l'identità del soggetto segnalante, e deve pertanto essere sottoscritta dallo stesso e accompagnata dalla copia del documento di identità in corso di validità.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La Società mette a disposizione dei dipendenti e collaboratori un apposito modello il cui utilizzo rende la redazione della segnalazione più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile sul sito internet istituzionale della Bagni di Casciana srl, sezione "Società trasparente", sottosezione "Altri contenuti" - "Segnalazione illeciti - *Whistleblowing*" ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione dovrà essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza (ODV) della Bagni di Casciana.

Nel rispetto dell'art. 2 *bis* del D.Lgs 231/2001, che prevede la necessità per gli Enti di dotarsi di più canali di segnalazione (uno dei quali informatico), è possibile inoltrare la segnalazione con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, al seguente indirizzo di posta elettronica riferibile all'Organismo di Vigilanza odv-bagni@termedicasciana.it. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'ODV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;



- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna alla Bagni di Casciana srl, indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Bagni di Casciana srl, Piazza Garibaldi 9, Casciana Terme. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dall'Organismo di Vigilanza;

Una volta ricevuta la predetta segnalazione, l'ODV provvede alla sua tempestiva protocollazione in via riservata e alla tenuta del relativo registro. La protocollazione dovrà essere effettuata in ogni caso entro le 24 ore dal ricevimento della segnalazione.

Il trattamento dei dati raccolti sarà effettuato secondo principi di liceità, correttezza e trasparenza. I dati forniti saranno utilizzati da Bagni di Casciana s.r.l. in relazione al procedimento amministrativo connesso alla segnalazione (ai sensi del Decreto legislativo n. 196/2003 e dell'art. 13 GDPR 679/2016 in materia di protezione dei dati personali).

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

L'avvio dell'attività di verifica della segnalazione deve avvenire entro 3 giorni dal ricevimento della segnalazione e dell'avvio della procedura deve essere dato avviso al segnalante, con lo stesso mezzo con cui è stata inoltrata o con quello diverso da egli indicato al momento dell'inoltro.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'ODV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, l'ODV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'ODV, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento:
 - alla Direzione Aziendale affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;



- all'AU della Società per l'adozione degli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

La procedura deve concludersi in ogni caso entro 30 giorni dalla segnalazione. Della chiusura della procedura dovrà essere data comunicazione al segnalante.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (art. 2bis D. Lgs. 231/2001)

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è inoltre sottratta al diritto di accesso previsto dall'art. 22 della legge 241/1990 in quanto ricade nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. A), della stessa legge. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower (art. 2-ter e 2-quater D. Lgs. 231/2001)



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.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del 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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Bagni di Casciana srl.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Amministratore Unico che, valutata la sussistenza degli elementi, valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante 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.

8. RESPONSABILITA' 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.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.



9. SISTEMA DISCIPLINARE

Per dare effettività alla tutela del segnalante ed alla correttezza della procedura, saranno sanzionate disciplinarmente: (a) la violazione delle misure previste a favore del *whistleblower* e (b) l'inoltro con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

10. INTEGRAZIONE CON GLI OBBLIGHI DI SEGRETEZZA

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificato dalla Legge 179/2017, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto (artt. 326, 622 e 623 c.p. e art. 2105 c.c.), purché ciò non avvenga con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito o attraverso canali di segnalazione diversi da quelli specificamente predisposti dall'Ente.

La suddetta disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

11. DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO

Al fine di incentivare l'utilizzo dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, Bagni di Casciana srl illustra al personale in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato attraverso: la pubblicazione del presente documento sulla intranet aziendale e l'attivazione di meccanismi di comunicazione e formazione al personale in materia. Nelle attività di divulgazione e pubblicità del presente Regolamento un ruolo nevralgico è assunto dall'ODV competente nella previsione di apposite sessioni formative per il personale al fine di diffondere quanto più possibile le modalità previste per la segnalazione delle violazioni.



Allegato 1

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
(c.d. *Whistleblowing*) – Art. 6 Dlgs. 231/2001

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
TEL./CELL. E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	(gg/mm/aaaa)
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
RITENGO CHE LE AZIONI/OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO:	<ul style="list-style-type: none"> ○ penalmente rilevanti; ○ poste in essere in violazione di Codici di comportamento o di altre disposizioni; ○ sanzionabili in via disciplinare; ○ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società; ○ suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società; ○ altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO):	
AUTORE/I DEL FATTO	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	
EVENTUALI ALLEGATI* A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	

LUOGO, DATA, FIRMA



I dipendenti e i collaboratori della Bagni di Casciana srl che intendono segnalare situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza sul luogo di lavoro durante lo svolgimento delle proprie mansioni debbono utilizzare questo modello.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare la “Procedura aziendale per le segnalazioni di illeciti e irregolarità e misure di tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*)”.

La segnalazione può essere presentata con una delle modalità descritte nella Procedura aziendale per l’attuazione degli adempimenti e delle misure di tutela del dipendente che segnala illeciti (*Whistleblower*), sinteticamente qui di seguito riportate:

- a) mediante invio all’indirizzo di posta elettronica dell’ODV: odv-bagni@termedicasciana.it
- b) tramite posta interna o a mezzo del servizio postale alla Bagni di Casciana srl, indirizzata all’Organismo di Vigilanza di Bagni di Casciana srl, Piazza Garibaldi 9, Casciana Terme (PI). In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata/personale”;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dall’Organismo di Vigilanza;

Allegare alla segnalazione (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento in corso di validità del segnalante e l’eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell’art. 76 del d.P.R. 445/2000.

Il trattamento dei dati raccolti sarà effettuato secondo principi di liceità, correttezza e trasparenza. I dati forniti saranno utilizzati da Bagni di Casciana s.r.l. in relazione al procedimento amministrativo connesso alla segnalazione (ai sensi del Decreto legislativo n. 196/2003 e dell’ art. 13 GDPR 679/2016 in materia di protezione dei dati personali).