







Sommario

1.	Scopo	2
2.	Applicabilità	2
3.	Responsabilità	2
4.	Procedura	3
4.1	Fonte normativa e natura dell'istituto	3
4.2	Protezione del lavoratore che segnala un illecito	3
4.3	Modalità di segnalazione	4
4.3.1	Oggetto della segnalazione	4
4.3.2	Canali	5
4.3.3	Contenuto della segnalazione	6
4.4	Attività di verifica della fondatezza della segnalazione	7
4.5	Forme di tutela del segnalante	8
5	Registrazioni	9

Rev.	Data	Motivo della revisione	Redatto RSGI	Controllato ed Approvato (C.d.A.)
00	02.10.19	Prima emissione		
01	22.03.22	Integrazione con ISO 37001		
02	16.12.22	Revisione per modifica piattaforma		

1. Scopo

Definire le modalità per la segnalazione di illeciti ed irregolarità in modo conforme alla Legge n.179 del 30/11/2017 “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”.

Stabilire le modalità per effettuare eventuali segnalazioni anonime

Definire le responsabilità per la gestione delle segnalazioni

Definire le attività conseguenti ad una segnalazione

2. Applicabilità

Tutte le segnalazioni di illeciti e violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs.231/2001, in forma non anonima, effettuate in modo dettagliato e circostanziato da lavoratori dipendenti dell'Ente e da lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni, opere o servizi.

Le segnalazioni inerenti le violazioni del Codice Etico aziendale anche per comportamenti che non rappresentano una violazione di una norma di legge o un reato presupposto per la 231 ma dei principi etici a presidio della buona gestione aziendale, come nel caso della corruzione passiva.

L'organizzazione accoglie anche eventuali segnalazioni anonime. Queste non sono oggetto della specifica normativa in materia di whistleblowing ma sono comunque oggetto di tutela, anche conformemente ai requisiti della UNI ISO 37001, punto 8.9 “Segnalazione di sospetti”.

3. Responsabilità

C.d.A. per l'attuazione della presente procedura e la vigilanza sulla sua applicazione, anche attraverso l'operato del Presidente del C.d.A. e dell'Amministratore Delegato.

Organismo di Vigilanza e RCPC come collettori delle segnalazioni;

Organismo di Vigilanza per la responsabilità della gestione di tutte le segnalazioni inerenti ai reati presupposto 231, inclusa la corruzione attiva (articolo 25 del D.Lgs.231/2001);

RCPC per la valutazione e la gestione di tutte le segnalazioni inerenti la corruzione, incluse le violazioni del Codice Etico ed i comportamenti che non si configurano come reato presupposto. Nel caso dei reati presupposto di cui all'articolo 25 del D.Lgs.231/2001, RCPC collabora con l'Organismo di Vigilanza che resta il responsabile dell'attività, andando a rappresentare un valore aggiunto ed un ulteriore presidio alla lotta alla corruzione;

Tutto il personale e stakeholder in genere per la segnalazione degli illeciti

Amministratore Delegato per effettuare indagini interne ed approfondimenti a seguito della segnalazione

Amministratore Delegato per intervenire in caso di illeciti in conformità al “Regolamento disciplinare”

4. Procedura

4.1 Fonte normativa e natura dell'istituto

Il termine inglese usato per indicare una segnalazione di illecito è "whistleblowing", letteralmente "suonare il fischietto", richiamare all'ordine.

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente che segnala violazioni o irregolarità agli organi legittimati ad intervenire.

La Legge 179/2017 ha disciplinato anche per il settore privato la materia del whistleblowing.

In particolare, a seguito delle modifiche apportate al D.Lgs. 231/2001 dalla legge 179/2017 "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", dopo il comma 2 dell'art.6 è stato aggiunto il comma 2 bis che recita:

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) carico delle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), nonché di coloro che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente, l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
- d) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, 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;
- e) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

In aggiunta a quanto previsto dalla Legge 179/2017, coerentemente a quanto richiesto anche dalla UNI ISO 37001, "Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione", punto 8.9, per ogni mancanza, la Eredi Bufarini consente la possibilità di segnalare in via anonima situazioni anche sospette, purché in buona fede. La forma anonima si aggiunge quindi a quella prevista dalla fattispecie legislativa.

4.2 Protezione del lavoratore che segnala un illecito

L'identità del segnalante non può essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni 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.

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.

4.3 Modalità di segnalazione

4.3.1 Oggetto della segnalazione

L'organizzazione, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs.231/2001, comma 2-bis come introdotto dalla Legge 179/2017, ha organizzato appositi canali che consentono a tutti gli stakeholder aziendali (soci, amministratori, dipendenti, fornitori, clienti, etc.) di effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o irregolarità, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". *Queste segnalazioni devono riguardare tutti gli ambiti a cui si applica il D.Lgs.231/2001 oltre alla corruzione in tutte le sue forme e le violazioni del Codice Etico aziendale, della Politica e delle Procedure pur non rappresentando reato, andando quindi, in modo volontario, oltre le previsioni normative.*

Nello specifico devono essere segnalati:

- *Violazioni del Codice Etico, della Politica o di altri regolamenti aziendali;*
- *Violazioni o carenze concernenti il sistema di gestione integrato (qualità; sicurezza; ambiente e prevenzione della corruzione;*
- *Comportamenti che potrebbero configurare uno dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001. In modo esemplificativo ma non esaustivo:*
 - o *Carenze o violazioni in materia di salute e sicurezza quali rispetto delle procedure e delle istruzioni; mancato utilizzo dei DPI, rimozione di protezioni, etc.*

- Carenze o violazioni in materia ambientale;
- Mancato rispetto dei protocolli amministrativi, delle regole contabili e dei regolamenti per le comunicazioni sociali;
- Reati societari quali false comunicazioni sociali o impedito controllo degli amministratori;
- Reati contro la pubblica amministrazione;
- *Corruzione o tentata corruzione, in tutte le sue forme;*
- Indebita percezione di contributi pubblici, truffa nei confronti dello stato, malversazione di contributi pubblici;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Riciclaggio
- Delitti contro il commercio e l'industria
- Impiego di lavoratori irregolari
- Associazione a delinquere
- Reati tributari
- Ogni altra violazione del Modello 231.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Il presupposto per la segnalazione è la buona fede o il fatto che il segnalante abbia una ragionevole convinzione su quanto sostenuto.

La Eredi Bufarini accetta ed analizza anche eventuali segnalazioni anonime purché inerenti all'attività aziendale ed effettuate in modo conforme alla presente procedura.

4.3.2 Canali

Internamente l'azienda ha messo a disposizione da tempo canali che possono essere utilizzati, in ottica di massima collaborazione, prima di ricorrere allo strumento del "whistleblowing" di cui si ricorda ed incoraggia l'utilizzo, in particolare:

- ✓ Modello per la **"Gestione delle non conformità"**
- ✓ Modello per la **"Segnalazione evento incidentale"** per quanto riguarda la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Rilevazione e analisi degli incidenti, di atti e condizioni non sicure

Anche nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato dell'azienda e nel Codice Etico è fatto assoluto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Si ricorda inoltre a tutti che in azienda sono disponibili alcune figure a disposizione dei lavoratori e delle altre "parti interessate" a cui chiedere chiarimenti preventivi e queste sono:

- *Gianluca Galli (RSPP) e Valentino Di Stazio (RLS) per problematiche legate alla salute e alla sicurezza e al rispetto delle normative, disponibili alle mail rspp@bufarini.it e v.distazio@bufarini.it*
- *Rossella Muscillo (RSGA) per problematiche legate al rispetto delle normative ambientali disponibile alla mail r.muscillo@bufarini.it*

- *Ombretta Mariani (RCPC) per dubbi inerenti alla corruzione, disponibile alla mail rcpc@bufarini.it*

Qualora queste segnalazioni non abbiano sortito effetto, o nel caso in cui si reputi necessario per la gravità del fatto, sono disponibili ulteriori canali, conformemente a quanto richiesto dalla Legge 179/2017. La normativa in materia di whistleblowing garantisce verso terzi l'anonimato del lavoratore che effettua una segnalazione circostanziata e sottoscritta.

È possibile inoltre effettuare segnalazioni, seguendo la stessa procedura, anche in modo anonimo.

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile:

- ✓ nel sito internet aziendale, *in allegato alla presente procedura*;
- ✓ nel server;
- ✓ in alcune copie cartacee in bacheca

La segnalazione può essere indirizzata:

- ✓ all'Organismo di Vigilanza 231

La segnalazione presentata ad uno dei soggetti indicati o ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'Azienda deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, all'OdV al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato. 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. Gli indirizzi predisposti sono:

- odv231@bufarini.it

In particolar modo l'OdV provvederà a riportare la segnalazione in un apposito registro anonimo assegnandole un numero progressivo corrispondente all'identità del segnalante conservata in un separato registro. La segnalazione, priva dell'identità del segnalante, sarà condivisa la Direzione Generale di Bufarini al fine degli approfondimenti del caso e delle successive azioni correttive.

L'invio del modulo di segnalazione all'OdV può essere effettuato anche:

Per posta raccomandata, in busta chiusa, scrivendo all'esterno della busta la dicitura "Comunicazione strettamente riservata", c/o Eredi Raimondo Bufarini S.r.l., Via Saline 22, 60015 Falconara Marittima (AN)

Oppure

Inserendo il modulo in busta ben chiusa, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, **nella cassetta postale sita in prossimità delle scale degli uffici**. *Questa modalità, in particolar modo può essere scelta da chi vuole assicurarsi l'anonimato.*

Oppure

Mediante utilizzo dell'apposito **software** dal sito www.bufarini.it nella sezione "Segnalazioni" disponibile in fondo alla pagina HOME. Link <https://bufarini.it/segnalazioni/>

Anche in questo caso, l'utente può scegliere di non segnalare la propria identità.

Per le segnalazioni relative alla corruzione ricevute nei canali cartaceo mail, OdV è responsabile di inoltrarle a RCPC.

La piattaforma informatica consente l'invio ad entrambe gli organismi di tutte le segnalazioni in automatico.

4.3.3 Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve 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;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

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

4.4 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione delle segnalazioni compete:

- A OdV per tutti i reati presupposto 231/2001 e comportamenti che potrebbero configurare potenzialmente un illecito in violazione di questo disposto normativo. OdV coinvolge RCPC come ente aziendale preposto, per la gestione di eventuali segnalazioni che riguardino la corruzione attiva (articolo 25 del D.lgs.231/2001).
- Nel caso in cui si tratti di comportamenti non inerenti la corruzione attiva, ma una violazione dei requisiti della ISO 37001, una carenza del sistema anticorruzione, una violazione del Codice Etico che configuri episodi tentati, presunti o effettivi di corruzione passiva, il responsabile della gestione della segnalazione è RCPC. OdV collabora su sua richiesta.

L'ente preposto alla gestione, come sopra individuato, viene denominato **Responsabile della Gestione**.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al **Responsabile della Gestione** 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, il **Responsabile della Gestione** può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il **Responsabile della Gestione** in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) comunicare l'esito dell'accertamento *al C.d.A.* affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.
- b) effettuare verifiche di follow up.

4.5 Forme di tutela del segnalante

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 "whistleblower" 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.

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 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'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al C.d.A. L'Amministratore Delegato valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente alle associazioni sindacali di riferimento che, qualora non lo abbia fatto l'azienda, provvedono a segnalare la discriminazione a:

- ✓ INL

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 policy, 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.

5 Registros

All.1 "Whistleblowing segnalazione illecito"

ALLEGATO 01 Segnalazione illecito Rev.01

FORM da utilizzare in caso di segnalazione cartacea**Dati identificativi del segnalante:**

Nome del segnalante ¹	
Cognome del segnalante	
Qualifica o posizione professionale (compresi i collaboratori a qualsiasi titolo)	
Codice fiscale	
Recapito telefonico e mail per eventuali ulteriori contatti	

Dati e informazioni sulla violazione segnalata:

Area a cui può essere riferito l'illecito (ad esempio: appalti, area tecnica, gestione rifiuti, etc. ...)	
Data/arco temporale nel quale si è consumato l'illecito	
Autore del fatto	

¹ Il segnalante può decidere di mantenere l'anonimato. In questo caso, la segnalazione sarà gestita nell'ambito della stessa procedura di "Whistleblowing" pur non ricadendo nello scopo dalla Legge 179/2017. L'azienda si impegna comunque a garantire la massima serietà nell'indagine con i mezzi a sua disposizione.

Posizione dell'autore del fatto	
Altri soggetti a conoscenza del fatto ed in grado di riferire sul medesimo	

Descrizione sintetica dei fatti oggetto di segnalazione:

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:

Altri soggetti a cui è stata presentata la stessa segnalazione:

Nome e cognome	Data segnalazione	Eventuale seguito

Inviare ove disponibile eventuale documentazione a corredo della segnalazione.

L'invio del presente modulo può essere effettuato all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, alternativamente:

Via mail all'indirizzo odv231@bufarini.it

Per posta raccomandata, in **busta chiusa**, scrivendo all'esterno della busta la dicitura "Comunicazione strettamente riservata", c/o Eredi Raimondo Bufarini S.r.l., Via Saline 22, 60015 Falconara Marittima (AN)

Oppure

Inserendo il presente modulo in busta ben chiusa, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, nella cassetta postale sita in prossimità delle scale degli uffici.

Si ricorda comunque alle segnalate che può utilizzare la piattaforma informatica al link <https://bufarini.it/segnalazioni/>