

Premessa

Metamer è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

Il presente Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro caratterizzato da senso di appartenenza e legalità tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- dare attuazione al comma 2bis dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01 che invita gli enti che adottano il MOG 231 a prevedere
 - o uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. n. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del citato decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
 - o tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - o almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il presente protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare il dipendente della Società che segnali eventuali condotte illecite.

Definizioni

OdV: Organismo di vigilanza;

Whistleblowing: strumento funzionale a favorire la segnalazione di illeciti;

Fonte

LEGGE 30 novembre 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 (*GU n.291 del 14-12-2017*), Entrata in vigore del provvedimento: 29/12/2017.

Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'integrità aziendale.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Si può tuttavia affermare che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231 ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del codice etico aziendale. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di uso distorsivo dei fondi aziendali, demansionamenti, dichiarazioni non vere alla pubblica amministrazione, artefazione della documentazione aziendale suscettibile di rilevanza pubblica, assunzioni di favore (corruzione), operazioni finanziarie non supportate da idonea documentazione (riciclaggio), violazione della concorrenza, violazione delle norme ambientali e in materia di sicurezza sul lavoro, anomalie nella selezione di un dirigente, omessa dichiarazione relativa all'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, affidamento di un appalto senza gara, Turbativa d'asta e alterazione di procedure di appalti, Transazioni/negoziazioni senza delibera, Illegittima erogazione compensi incentivanti, Trattamenti di favore nei confronti di consulenti e professionisti.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, anche alternativamente:

- penalmente rilevanti;

- poste in essere in violazione del codice etico o di altre disposizioni-procedure aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un indebito vantaggio all'azienda;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda e, conseguentemente, un danno reputazionale;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all'ambiente.

Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della società;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e quindi non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione.

Il codice sanzionatorio sanziona l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, il codice sanzionatorio tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto; onde nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV, il quale riporterà all'amministratore a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Modalità e gestione della segnalazione e garanzia di riservatezza

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

- **Invio alla posta elettronica del Presidente Avv. Andrea Pavone, Via Gorizia n. 87, Chieti (CH) 66100: andreapavone.ap@-g.mail.com**

All'atto del ricevimento della segnalazione i dati identificativi del segnalante saranno secretati per tutta la durata del procedimento volto ad accertare la fondatezza della segnalazione.

I dati forniti saranno trattati nell'ambito e nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario dei dati medesimi.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni alla società dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia *assolutamente necessaria* alla difesa del segnalato.

L'amministratore autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'OdV ne accerti l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; **tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.**

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003 non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

Valutazione delle segnalazioni ricevute

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

L'OdV deve, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. revisore).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

L'OdV potrà comunicare al segnalante in modo sintetico e tempestivo le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, l'amministratore provvederà a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) decidere i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare, nei confronti dell'autore della violazione, previa comunicazione al Responsabile dell'Area di riferimento;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

Responsabilità del segnalante

Il presente protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie.

La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

Comunicazione e monitoraggio

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate dall'OdV con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la Matrice di rischio 231 e il Piano anticorruzione.

FAC SIMILE Modulo di segnalazione:

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE

QUALIFICA 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 OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del codice etico aziendale o di altre disposizioni-procedure (specificare quali ..);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente;
- 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 segnalante

.....