

# PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

## ( WHISTLEBLOWING POLICY )

### 1. Fonte normativa e natura dell'istituto.

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha inserito nell'ambito del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, un nuovo articolo, il 54-bis, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in base al quale è stata introdotta una misura finalizzata a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi), detta anche whistleblowing.

L'espressione "whistleblower" sta ad indicare il dipendente che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse in violazione del modello: la finalità della segnalazione deve essere quella di far emergere e prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli per la società di appartenenza.

L'espressione "whistleblowing policy" sta, invece, ad indicare le procedure per la segnalazione nonché le azioni previste a tutela dei dipendenti che effettuano le segnalazioni di illecito.

In ragione di tutto ciò, la procedura per le segnalazioni include espressamente forme di tutela del "whistleblower", così come previsto anche dal modello 231.

Con legge del 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", il testo dell'54-bis del Testo unico del pubblico impiego (D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165) è stato modificato per rafforzare la protezione del dipendente che, nell'interesse dell'azienda per la quale lavora, segnali violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. La norma prevede, ora espressamente, che il dipendente non potrà subire ritorsioni (come per esempio sanzioni disciplinari, licenziamento, demansionamento, trasferimenti presso altri uffici) dovute alla segnalazione da lui effettuata, né essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro.

La stessa legge 30 Novembre 2017, n.179, all'art.2, integrando l'art.6 del D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231, con i commi 2-bis, 2-ter e 2 quater, ha esteso analoghe garanzie a tutela del dipendente o del collaboratore che segnala o circostanziate condotte illecite, rilevanti sotto il profilo della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi susseguenti a reato, o violazione del modello di organizzazione e gestione previsto dallo stesso D. Lgs. 231/01 e, quindi a tutti i dipendenti di Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.; Il dipendente potrà inviare le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e/o alla Compliance

Sia la normativa per la trasparenza e la prevenzione della corruzione come quella prevista nel D. Lgs. 231/01 si applicano a Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. e di conseguenza si applicano ai dipendenti e collaboratori delle stesse le tutele sopra evidenziate.

## **2. Scopo e finalità della procedura.**

Lo scopo della presente procedura è di rimuovere da un lato gli eventuali dubbi e incertezze nel dipendente su come effettuare le segnalazioni, dall'altro di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa.

Nella procedura si forniscono indicazioni operative circa:

- l'oggetto della segnalazione;
- il suo contenuto;
- i destinatari della segnalazione;
- le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante" (c.d. whistleblower).

## **3. Oggetto della segnalazione.**

Non esistendo una lista univoca di reati od irregolarità oggetto della segnalazione, questa può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati in violazione del modello 231 e del Codice Etico ma non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

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

1. penalmente rilevanti;
2. poste in essere in violazione del Codice di Condotta o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società di appartenenza;
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società di appartenenza;
5. suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;
6. arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società.

## **4. Contenuto della segnalazione.**

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, come previsto nel **MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE** allegato alla presente procedura, la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- la descrizione del fatto (condotta ed evento);
- l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;

· il riferimento ad eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

La segnalazione va prodotta sull'apposito **MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**.

#### **5. Destinatari della segnalazione e modalità di invio.**

La segnalazione suddetta deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza e/o alla Compliance. Tale documentazione sarà archiviata in via riservata.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica dedicato [odv@pec.giuffrefl.it](mailto:odv@pec.giuffrefl.it) ;

b) a mezzo del servizio postale mediante raccomandata indirizzata all'organismo di Vigilanza e/o alla Compliance: Via Busto Arsizio 40, 20100 Milano

Al fine di garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".

La segnalazione presentata ad uno dei soggetti indicati nella procedura dovrà essere portata a conoscenza anche del soggetto, indicato nella procedura, ma non diretto destinatario della comunicazione.

#### **6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione.**

L'Organismo di Vigilanza verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti, sempre rapportandosi con la Compliance.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

a) comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;

b) comunicare l'esito dell'accertamento al vertice societario di Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A., per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda;

c) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, se del caso;

#### **7. Forme di tutela del whistleblower.**

La disposizione garantisce:

· la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;

· il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;

· il riconoscimento come giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli art.li 622 e 623 del Codice Penale e all'art. 2105 del Codice Civile, se tale rivelazione è fatta ai fini del perseguimento dell'integrità delle amministrazioni, pubbliche e

private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, e effettuata nei confronti dell'organo deputato a riceverle.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del whistleblower viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV e/o alla Compliance il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto accaduto al vertice societario, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza. E' a carico del datore di lavoro l'onere di valutare le misure segnalate come discriminatorie o ritorsive dal segnalante ed adottare gli opportuni provvedimenti.

## **8. Responsabilità 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 segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## Allegato 1

### MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (come illustrate nella relativa procedura) di cui sono venuti a conoscenza, debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che la Legge ed il modello 231 tutelano i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare è previsto che:

- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, salvo che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalarlo all'Organismo di Vigilanza, e/o alla Compliance

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il modello 231, disponibile sul sito di Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A., Sezione "Governance".

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
SEDE DI SERVIZIO	
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:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura)  <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	

AUTORE/I DEL FATTO (DATI ANAGRAFICI)	1. .... 2. .... 3. ....
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	1. .... 2. .... 3. ....
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. .... 2. .... 3. ....

LUOGO, DATA E FIRMA

.....