

AI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE

ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA D.LGS. 231/01

A TUTTI I DIPENDENTI E COLLABORATORI

BENEFIS SRL-GENOVA

LORO SEDI

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA DI "WHISTLEBLOWING"

Come noto, la nostra Società ha approvato in data 19/01/2019 la Procedura in oggetto, emanata quale allegato n.8 al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01.

Ai sensi delle disposizioni vigenti, si ricorda che Il "whistleblower" (segnalante) è la persona che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione, **di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.**

Per quanto concerne il settore privato, la precedente disciplina era dettata dalla Legge 179/2017 che richiedeva alle società dotate di Modelli Organizzativi ex D. LGS. 231/2001 di identificare obbligatoriamente appositi canali di segnalazione delle condotte illecite.

Allo stesso tempo, le imprese avevano l'onere di garantire il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del "whistleblower" per le eventuali segnalazioni effettuate.

Ai sensi della nuova normativa di cui al DLGS 24/2023, sono state ampliate le fattispecie segnalabili che possono ora riguardare:

-illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

-condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

-illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

-atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

-atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

-atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Oltre al citato ampliamento delle condotte meritevoli di segnalazione, la nuova disciplina riconosce alle segnalazioni un ruolo chiave nella prevenzione delle violazioni normative ed assicura ai segnalanti una tutela più strutturata, stabilendo, tra l'altro, termini temporali di evasione delle segnalazioni.

Il decreto aggiorna così la legislazione italiana, armonizzandola con quelle che sono le norme del Parlamento europeo e del Consiglio circa la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e di disposizioni normative nazionali.

Si ricorda che la segnalazione non può riguardare:

- meri sospetti o voci;
- rimostranze personali del segnalante;
- rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione;
- rivendicazioni attinenti ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi.

Rimangono, inoltre, escluse dal decreto le segnalazioni circa i rapporti individuali di lavoro e quelle in materia di sicurezza e difesa nazionale.

Sotto altro profilo, il D.Lgs. 24/2023 amplia l'ambito di applicazione soggettivo della disciplina in materia di whistleblowing. Sono, infatti inclusi tra i soggetti tutelabili anche collaboratori autonomi, liberi professionisti, volontari, azionisti e amministratori.

Il Decreto differenzia inoltre gli enti destinatari della nuova disciplina in “**soggetti del settore pubblico**” e “**soggetti del settore privato**”. definendo i primi come le amministrazioni pubbliche, le Autorità indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, gli organismi di diritto pubblico, i concessionari di pubblico servizio e le società in house, anche se quotate.

I soggetti del settore privato sono invece individuati “in negativo” rispetto a quelli del settore pubblico.

Premesso quanto sopra, la nostra azienda, con l'obiettivo di garantire la riservatezza dell'eventuale segnalante, ha deciso di indicare quale modalità di segnalazione **l'utilizzo della lettera raccomandata che dovrà essere indirizzata al seguente destinatario:**

Benefis Srl.

Ufficio Compliance

Alla personale attenzione della Sig.ra Deborah Romei

Via Gualco 14, 16165 Genova

Come previsto dal citato D.Lgs. 24/2023 al whistleblower sarà inviato un avviso di ricevimento della sua segnalazione entro sette giorni dalla ricezione; in ogni caso, il soggetto a cui è affidato il canale ha il compito di mantenere i contatti con il segnalante, dando seguito alla segnalazione e fornendo riscontro al whistleblower entro tre mesi dalla data di ricezione di quest'ultima. Inoltre, viene rinforzata notevolmente la tutela della riservatezza del segnalante disponendo che **l'identità del whistleblower non potrà essere rivelata, se non con l'espresso consenso del segnalante stesso**, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Tuttavia, questo diritto alla riservatezza non ha portata assoluta in quanto l'ampiezza della tutela riconosciuta all'identità del whistleblower varia a seconda delle disposizioni che regolano i possibili procedimenti (penale, civile, disciplinare) in cui può la persona potrà trovarsi coinvolta.

Nel caso specifico delle **segnalazioni che comportino l'instaurazione di un procedimento penale**, la riservatezza del whistleblower è tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.. La disposizione impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza - e comunque non oltre la chiusura di tale fase.

Sempre in tema, il D. LGS. 24/2023, conferma le garanzie contro ritorsioni e discriminazioni nei confronti del segnalante e introduce in sede processuale un'ulteriore forma di tutela per il whistleblower disponendo in capo al soggetto che abbia posto in essere le condotte discriminatorie un'inversione dell'onere probatorio, imponendogli di dimostrare che siano state attuate per ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione o alla denuncia.

La presente disposizione è immediatamente operativa e sarà allegata al prossimo Aggiornamento del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01.

Genova, 11.12.2024