



Centro di Firenze per la Moda Italiana

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

**WHISTLEBLOWING - SEGNALAZIONI
ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Allegato 2

Approvato dal Consiglio di Amministrazione. Ultimo aggiornamento: 21/05/2018

Organismo di Vigilanza di Centro di Firenze per la Moda Italiana

Indirizzo: Via Faenza n. 111, 50123 Firenze

E-mail: odv@cfmi.it

Legge n. 179/2017

La legge 179 del 2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilendo che i Modelli Organizzativi debbano prevedere, tra l'altro, più canali (di cui almeno uno con modalità informatiche) che consentano ai soggetti apicali e ai loro sottoposti "di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del 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; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione".

Scopo e finalità della procedura

Scopo della presente procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il dipendente/collaboratore ad effettuare segnalazioni di fatti illeciti o di fatti anomali (cd. "whistleblowing") quali ad esempio i dubbi e le incertezze circa l'iter da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte.

Definizione di Whistleblower / Whistleblowing

Il "whistleblower" è un lavoratore che, nell'interesse dell'ente, segnala fatti illeciti e malfunzionamenti di cui sia stato testimone nello svolgimento del proprio lavoro.

Il "wistleblowing" consiste nelle attività di regolamentazione e di gestione delle procedure volte a incentivare e a proteggere il dipendente che segnala illeciti all'interno dei posti di lavoro. Attraverso le attività di whistleblowing si provvede concretamente alla tutela del segnalante.

Il comportamento del whistleblower è tutelato dall'ordinamento in quanto persegue l'interesse pubblico del buon funzionamento degli enti. Se non adeguatamente tutelato, il segnalante potrebbe omettere di effettuare la segnalazione per timore di subire misure discriminatorie o ritorsioni a suo danno.

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico. Chi la effettua contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli non solo per l'ente di appartenenza, ma per l'interesse collettivo.

L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto che riceve le segnalazioni e ne garantisce la riservatezza attraverso l'individuazione e il presidio della gestione della procedura.

Oggetto del whistleblowing

La legge 179/2017 stabilisce che il lavoratore effettui segnalazioni "di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del modello di organizzazione."

L'Associazione ritiene che in tale definizione rientrino le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Codice Etico, nel Modello adottato e nelle procedure in applicazione dello stesso.

Inoltre, l'Associazione estende la tutela di cui alla presente procedura, anche a coloro che effettuano segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati e irregolarità a danno, anche indiretto, dell'interesse aziendale.

Non è possibile stilare una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing e pertanto si forniscono alcune indicazioni. La segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure;
- ad eventi che potrebbero ingenerare o solo esporre l'Associazione a responsabilità ai sensi del Decreto;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Associazione o a terzi;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Associazione;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Ne consegue che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati ex D.Lgs. 231/2001 ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività lavorativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'Associazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamento, ripetuto mancato rispetto delle procedure interne, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione delle funzioni svolte" e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù della mansione ricoperta ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'Associazione svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ogni caso, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Il whistleblowing non riguarda invece le lamentele di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro.

Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché le Funzioni competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità e recapiti del segnalante;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

- eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza del fatto segnalato e ogni altra informazione che possa essere di utilità per il riscontro del fatto segnalato.

La segnalazione deve essere sottoscritta dal segnalante.

Le segnalazioni di cui alla presente procedura devono essere presentate esclusivamente compilando il modulo allegato alla presente procedura.

Segnalazioni anonime

Eventuali segnalazioni anonime, anche se presentate utilizzando il sopra detto modulo, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari (e cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati), non verranno prese in considerazione nell'ambito della procedura di whistleblowing. Queste ultime saranno trattate alla stregua di altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche se relative a fatti rilevanti e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito di veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

Destinatari

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e del Codice Etico, ossia:

- Organi di Amministratore e di controllo;
- dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per conto di Centro di Firenze per la Moda Italiana e siano sotto il controllo e la direzione della stessa Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto);
- coloro che, pur esterni all'Associazione, operino, direttamente o indirettamente, per l'Associazione o con l'Associazione (ad es. consulenti, fornitori, clienti);

nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con l'Associazione al fine di effettuare la segnalazione.

Come effettuare la segnalazione

I dipendenti dell'Associazione, i collaboratori, i consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, qualora intendano effettuare una segnalazione ai sensi della presente procedura devono utilizzare il modulo allegato alla presente procedura.

Il modulo compilato e sottoscritto va presentato con una delle seguenti modalità:

- tramite posta elettronica alla casella e-mail odv@cfmi.it. La casella è monitorata esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza che ne garantisce la riservatezza;

- tramite servizio postale (anche tramite la specifica cassetta delle lettere). In tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura "riservata personale - non aprire" recante il seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza, Via Faenza n.111, 50123 Firenze.

Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura, con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

Breve descrizione della procedura per garantire la riservatezza dell'identità del whistleblower

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione:

- identifica il segnalante in base all'identità, la qualifica e il ruolo;
- separa immediatamente tali dati identificativi dal contenuto della segnalazione;
- attribuisce a quest'ultima un apposito codice sostitutivo dei dati identificativi.

In tal modo sarà possibile verificare la fondatezza della segnalazione in modalità anonima e, solo nei casi in cui sia strettamente necessario, rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante. Inoltre, sempre al fine di garantire la necessaria tutela al "whistleblower", le segnalazioni saranno registrate attraverso l'uso del protocollo riservato in modalità "Altamente confidenziale", non disponibile alla consultazione dei soggetti non espressamente abilitati.

Verifica della fondatezza della segnalazione

La verifica della fondatezza delle condotte illecite segnalate è di competenza dell'Organismo di Vigilanza che vi provvede effettuando ogni attività opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

L'Organismo di Vigilanza rispetta i 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.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di soggetti esterni (es. esperti, consulenti, ecc.).

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima è archiviata dall'Organismo di Vigilanza con le relative motivazioni.

Se del caso, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere l'avvio, d'intesa con la Funzione Risorse Umane, di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione.

Al contrario, se a conclusione della procedura di verifica la segnalazione dell'illecito risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- concordare con il Responsabile della Direzione / Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;
- concordare con l'Alta Direzione (e/o con altre Funzioni interessate) eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi dell'Associazione (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo, ecc.);
- sottoporre alla valutazione della Funzione Risorse Umane gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

Riservatezza sull'identità del whistleblower

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 della segnalazione, 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'Associazione 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 richiesta sarà valutata dalla Funzione Risorse Umane e verificata dall'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, al Funzione Risorse Umane dovrà adeguatamente motivare la scelta.

Le procedure predisposte dall'Associazione assicurano la riservatezza della identità del segnalante in ogni fase della procedura. Coloro che ricevono o sono coinvolti, anche se accidentalmente, nella gestione della segnalazione sono obbligati a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, l'Associazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. In armonia con quanto disposto dalla normativa, se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso dell'Associazione o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione, l'identità del segnalante non verrà rivelata senza il suo consenso.

Divieto di discriminazione e di ritorsione nei confronti del whistleblower

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'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, assumerà le iniziative ritenute più adeguate.

Si ricorda che 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.

Inoltre 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.

Responsabilità del segnalante

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.

Qualora, a seguito degli accertamenti interni, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

Modulo per le Segnalazioni

<i>Dati del segnalante</i>	
(I dati inseriti saranno trattati tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante per tutto il procedimento di competenza)	
Nome del segnalante:	
Cognome del segnalante:	
Ruolo attuale:	
Direzione / Funzione di appartenenza attuale:	
Ruolo all'epoca del fatto segnalato:	
Direzione / Funzione di appartenenza all'epoca del fatto segnalato:	
Telefono:	
Email:	

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto	Data della segnalazione	Esito della segnalazione

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:

--

<i>Dati e informazioni della Segnalazione</i>	
Direzione / Funzione in cui si è verificato il fatto:	
Periodo in cui si è verificato il fatto:	
Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti esterni coinvolti:	
Eventuali imprese coinvolte:	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	

Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti):	
Area a cui può essere riferito il fatto:	

Descrizione del fatto:

--

La condotta è illecita perché:

<p>Es.</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> è penalmente rilevante;<input type="checkbox"/> è in violazione del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure;<input type="checkbox"/> è suscettibile di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Associazione o a terzi;<input type="checkbox"/> è suscettibile di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Associazione;<input type="checkbox"/> è suscettibile di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente;<input type="checkbox"/> arreca pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;<input type="checkbox"/> altro (specificare).
--

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 Segnalante
