



Whistleblowing Policy

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14
novembre 2018

Allegato 3

INDICE

RICOGNIZIONE DELLA NORMATIVA VIGENTE	3
DEFINIZIONI.....	3
I SOGGETTI COINVOLTI.....	4
OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	4
I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	5
I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE	6
TUTELA DEL SEGNALANTE	7
IL SISTEMA SANZIONATORIO	7

RICOGNIZIONE DELLA NORMATIVA VIGENTE

L'art. 2 della Legge n. 179/2017, modificando l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha inserito all'interno del D.Lgs. 231/2001 la disciplina della tutela del segnalante illeciti o irregolarità di cui è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nell'ambito di un rapporto di lavoro privato, nota come *Whistleblowing*.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, co. 2 bis introdotto con la recente novella legislativa, dispone che i Modelli debbano prevedere:

- uno o più canali che consentano la presentazione di segnalazioni garantendo la tutela della riservatezza del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire la tutela della riservatezza con modalità informatiche;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminazione diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- l'integrazione del sistema disciplinare con sanzioni per chi viola le suddette previsioni nonché per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

DEFINIZIONI

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali ed operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, con le seguenti definizioni si intende precisare il significato che viene attribuito a taluni termini utilizzati:

- Segnalante o Whistleblower: chiunque svolga un compito o funzione all'interno o per conto della Società che decida di segnalare una condotta illecita o una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
- Segnalato: soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di segnalazione.
- Segnalazione: comunicazioni circostanziate del Segnalante che hanno ad oggetto condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente. La Segnalazione può potenzialmente essere:
 - Non Anonima, qualora il Segnalante rilevi apertamente le proprie generalità;
 - Anonima, qualora l'identità del segnalante non sia esplicitata né individuabile, che al fine di essere presa in considerazione, dovrà presentare elementi di specifica precisione e fondatezza, tali da permettere di svolgere ulteriori approfondimenti.

I SOGGETTI COINVOLTI

Tenuto conto della scelta del legislatore di inserire la disciplina del *Whistleblowing* nel D.lgs 231/01, la Società ha inteso individuare quali potenziali Segnalanti i soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. 231/01 così come individuati nel par. "Destinatari del Modello" della Parte generale del Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D. lgs. 231/01.

In particolare, tra i soggetti interni vengono considerati:

- tutti i dipendenti della Società, ivi compresi i dipendenti di altre società del gruppo che svolgono servizi per RATTI, a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto;
- tutti coloro che collaborano con RATTI in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, stagisti, etc.);
- gli amministratori e i membri degli organi sociali.

Gli *stakeholder* esterni, ovvero i Soggetti Terzi individuati quali Destinatari del Modello che agiscono per conto della Società sulla base di contratti o lettere di incarico formalizzati (ad es. agenti, intermediari, consulenti, fornitori, ecc...), non sono ritenuti soggetti coinvolti.

OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 6 co. 2 bis d.lgs 231/01, la Segnalazione deve riguardare condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, di cui si sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Si tratta quindi di azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- suscettibili di sanzioni anche nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 (ad esempio condotte corruttive, violazione delle normative in materia di tutela dell'ambiente, violazioni dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ecc...) o che potrebbero comunque ingenerare il sospetto della commissione di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, delle procedure aziendali rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 o di altre disposizioni aziendali richiamate dal Modello.

Whistleblowing Policy

La Segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Direzione Risorse Umane.

La Segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante (fermo restando che è ammessa comunque la possibilità di presentare segnalazioni anonime);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- 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;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono meritevoli di tutela le Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci e le doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni da parte del medesimo.

In questa prospettiva è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, la Società, in accordo con le normative di riferimento, ritiene che il flusso di gestione delle segnalazioni debba coinvolgere l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Il sistema di tutela del Segnalante introdotto con la Legge 179/2017 infatti, innestandosi nell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, affida indirettamente (anche se non esplicitamente) all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, il compito di ricevere e gestire le Segnalazioni in merito a possibili illeciti e violazioni del Modello o del Codice.

In considerazione quindi di quanto sopra indicato, la Società ha previsto di istituire diversi canali di comunicazione alternativi di cui uno informatico, come previsto dalla normativa:

Whistleblowing Policy

- un indirizzo di posta elettronica certificato dedicato (PEC) gestito dall'OdV:

Rattiwhistleblowing@legalmail.it

- un indirizzo di posta fisica:

invio di lettera formale all'attenzione dell'OdV (o del presidente dell'OdV) di Ratti S.p.A. presso la sede della Società, indicando sulla lettera la dicitura «**documento riservato - non aprire**»

Qualora il Segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

L'Organismo di Vigilanza prende in carico la segnalazione per la necessaria istruttoria (da svolgere entro un massimo di 15 giorni) e, a conclusione degli accertamenti, informa tramite mail il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi entro il termine massimo di tre mesi.

Se indispensabile, l'OdV richiede chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

L'OdV, verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione attraverso ogni attività che ritiene opportuna, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

L'OdV, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della Segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza e di colpa grave o dolo, di archiviare la segnalazione e di trasmettere l'informativa alla Direzione Risorse Umane per il procedimento disciplinare.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, l'OdV gestisce la Segnalazione coinvolgendo anche i soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il vertice aziendale e/o il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- la Direzione Risorse Umane, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- eventualmente l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge.

TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società, non tollera, alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante e si impegna a tutelare il segnalante da qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio posto in essere quale conseguenza diretta o indiretta della segnalazione effettuata. La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile».

La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

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 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 della Società, 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.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

Un sistema di *Whistleblowing* efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di Segnalazioni infondate presentate con dolo o colpa grave, che nei confronti degli altri Destinatari in caso di violazione degli obblighi di tutela della riservatezza del Segnalante o in caso di commissione di atti discriminatori o ritorsivi nei confronti di quest'ultimo sia infine nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati.

Come definito nei paragrafi precedenti, attualmente il sistema di *Whistleblowing* è stato integrato nel D.Lgs. 231/2001 di conseguenza vengono estese ed applicate le sanzioni previste dal sistema descritto al capitolo 6 della Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Ratti S.p.A., cui si rimanda per maggiori dettagli.