PROCEDURA IN MATERIA DI

WHISTLEBLOWING

REVISIONE	DATA	FIRMA
01	12.02.2021	

INDICE

1. PREMESSA 3
2. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE 3
3. DESTINATARI 4
4. RIFERIMENTI 4
5. LA TUTELA DEL SEGNALANTE SEGNALAZIONE 4
6. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPOSNABILITA' 5
   6.1 RESPONSABILITÀ 5
   6.2 PROCESSO 5
      6.2.1 La segnalazione 6
      6.2.2 Invio delle segnalazioni 6
      6.2.3 Funzionamento del portale 6
      6.2.4 Analisi preliminare 7
      6.2.5 Istruttoria 7
      6.2.6 Conclusione del Processo 8
      6.2.7 Conservazione dei documenti 8
7. DISPOSIZIONI FINALI 8

Allegati

A) Modulo di segnalazione

1. PREMESSA

Per "*whistleblowing*" (di seguito "Segnalazione") si intende qualsiasi segnalazione circostanziata di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società. Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalanti, secondo le disposizioni dell'art. 6 comma 2-*bis* del D.Lgs. 231/2001. Al fine di agevolare tali modalità di segnalazione, è stabilito che il canale dedicato alle Segnalazioni coincida con quello già istituito per le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza (odv@padovacalcio.it).

2. SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento (di seguito "Procedura"), si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima. Tali Segnalazioni circostanziate possono riguardare, in particolare:

a) condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
b) violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente.

Il "segnalante", pertanto, non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici.

Si precisa che le segnalazioni in forma anonima, pur non essendo vietate in linea generale, sono ammissibili solo qualora i dati del segnalante non siano necessari ai fini dell'accertamento del contenuto delle segnalazioni stesse.

3. DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono quelli indicati nell'art. 6 comma 2 bis del D. Lgs. 231/2001, che a sua volta richiama l'art. 5 del medesimo Decreto Legislativo, ovvero:

a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

4. RIFERIMENTI

- Codice Etico della Società
- Modello Organizzativo 231
- Procedure società
- Codice Penale

5. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, 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.

L'identità del whistleblower può essere rivelata solo nel caso in cui:

- vi sia il consenso del segnalante;

- la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare nei confronti del denunciato);

- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Questa circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

In caso di omissione e di mancata protezione del segnalante, il soggetto a cui è imputabile tale omissione/mancanza di protezione risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

I segnalanti che denunciano al superiore gerarchico o all'OdV condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria 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.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV medesimo, che ne darà tempestiva comunicazione al Superiore gerarchico del soggetto discriminato oppure al Vertice aziendale, nel caso in cui le misure discriminatorie provengano proprio dal superiore gerarchico. Verrà, quindi, valutata la fondatezza e i possibili interventi di azione, per ripristinare la situazione o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e per perseguire, disciplinarmente, l'autore della discriminazione.

6. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITÀ

6.1 RESPONSABILITÀ

La gestione delle Segnalazioni è attribuita all'OdV.

6.2 PROCESSO

Il processo, che prevede le attività di seguito descritte, viene svolto dall'OdV.

6.2.1 La segnalazione

Il segnalante invia una segnalazione compilando il modulo qui allegato A.

Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

6.2.2 Invio delle segnalazioni

Le segnalazioni possono essere presentate secondo una delle seguenti modalità:

- indirizzo di posta elettronica: odv@padovacalcio.it, tramite modalità idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (a tal fine, si consiglia di non utilizzare l'account mail aziendale);
- servizio postale (anche posta interna); in tal caso per avere le garanzie di tutela di riservatezza delineata nel presente atto occorre che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa che all'esterno rechi il seguente indirizzo "Organismo di Vigilanza" e a lato la dicitura "RISERVATA PERSONALE".

La segnalazione ricevuta sarà protocollata e custodita con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

All'atto del ricevimento della segnalazione, l'OdV avrà cura di coprire i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dall'OdV deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente all'OdV, o nel caso in cui la segnalazione riguardi proprio l'OdV, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all'Organo Amministrativo.

6.2.4 Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'OdV al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

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'OdV, con le relative motivazioni, fatto salvo quanto previsto sub b) nel successivo punto 6.2.6.

Se a conclusione della fase di analisi preliminare emerga, invece, che la Segnalazione non rientra tra le tipologie di competenza come sopra definite, l'OdV provvederà all'inoltro verso le competenti Funzioni, come precedentemente indicato.

6.2.5 Istruttoria

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvederà a:

a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;

b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub e);

c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

6.2.6 Conclusione del processo

Al termine dell'istruttoria, l'OdV provvederà a:

a) concordare con il Management, responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;

b) concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);

c) richiedere l'avvio 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;

d) sottoporre alla valutazione della Funzione interessata 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.
Il responsabile della Funzione interessata avrà l'onere di informare tempestivamente il l'OdV di tali provvedimenti.

In caso di segnalazione riguardante l'OdV, il soggetto incaricato dal Vertice aziendale comunicherà i risultati degli approfondimenti e delle verifiche relative alla Segnalazione al Vertice Aziendale (se destinatario originario della Segnalazione), e sarà cura di quest'ultimo decidere eventuali provvedimenti da intraprendere nei confronti del soggetto segnalato.

6.2.7 Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'OdV assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

7. DISPOSIZIONI FINALI

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano una responsabilità disciplinare, se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi. La procedura individuata nel presente atto per il *whistleblowing*, nonché i profili di tutela del segnalante saranno sottoposti a revisione periodica.

ALLEGATO A

MODELLO PER LA
SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

(c.d. *whistleblowing*)

I soggetti che intendono segnalare condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società di cui sono venuti a conoscenza, debbono utilizzare questo modello. Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione.
In particolare, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'identità del segnalante debba essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione e possa essere rivelata solo con l'espresso consenso dell'interessato.
I soggetti segnalanti non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
SEDE DI LAVORO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	☐ UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) ☐ ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO:	☐ penalmente rilevanti; ☐ poste in essere in violazione del Modello o del Codice Etico o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; ☐ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; ☐ suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione; ☐ altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO[1]	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO[2]	

[1] Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

[2] Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	

LUOGO, DATA E FIRMA

_____

La segnalazione può essere presentata:

a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica dedicato alle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza: odv@padovacalcio.it (si suggerisce di non utilizzare la mail aziendale ma un altro indirizzo di posta elettronica);
b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna secondo quanto indicato nella relativa procedura.