

PALLACANESTRO BRESCIA S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

ALLEGATO 6

**Regolamento per la gestione delle segnalazioni e delle relative
istruttorie/Whistleblowing**



1. Premessa

La Legge n. 179/2017 recante “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” ha introdotto alcune modifiche all’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, introducendo 3 nuovi commi e prevedendo l’implementazione di garanzie e tutele per coloro che effettuano segnalazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o ad eventi o comportamenti in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Pallacanestro Brescia (di seguito, in breve, anche “Società”).

In particolare, il nuovo comma 2-bis, relativo ai requisiti del Modello, prevede uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentano o dirigono l’ente stesso, nonché a tutti i lavoratori dipendenti, di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali debbono garantire la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

La norma prevede, altresì, che sia previsto almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del Segnalante. I Modelli devono prevedere, inoltre, sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il nuovo comma 2-ter della norma citata prevede, poi, che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all’Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, il nuovo comma 2-quater sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante.

Sono, altresì nulli, a mente della norma in parola, il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro dimostrare che l’adozione di tali misure siano estranee alla segnalazione mossa dal dipendente.

2. Oggetto e scopo del documento

Allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari e di dare implementazione a quanto previsto dal Modello 231 in tema “Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza” (§ 5.4 della Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Pallacanestro Brescia) si prevede l’istituzione di un Regolamento per la gestione delle segnalazioni e delle relative istruttorie/Whistleblowing, volta alla creazione di un sistema di “Segnalazioni” o “Whistleblowing”, relative a:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Comportamenti in violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico.

Il presente documento ha l’obiettivo di definire e disciplinare la gestione di tali Segnalazioni effettuate tramite i canali di comunicazione attivati e disponibili, nonché rappresentare le forme di tutela che vengono garantite all’autore della segnalazione effettuata conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di “Whistleblowing”.

A tale fine, in particolare, il presente documento:

- definisce l’ambito di applicazione della policy e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

Si precisa che il destinatario delle Segnalazioni in oggetto è l’Organismo di Vigilanza di Pallacanestro Brescia.

3. Le Segnalazioni

3.1. I soggetti coinvolti

I soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.lgs. 231/2001 possono presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In particolare, possono inviare le segnalazioni oggetto del presente paragrafo:

- a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società;
- b) le persone sottoposte alla direzione di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

I soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.lgs. 231/2001 possono altresì essere i soggetti la cui condotta è oggetto di Segnalazione.

Al fine di agevolare l'identificazione dei soggetti segnalanti e segnalati, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo:

- Soci;
- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Consulenti;
- Componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Dipendenti;
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Pallacanestro Brescia e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- Coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per Pallacanestro Brescia o con Pallacanestro Brescia (ad es. collaboratori continuativi; fornitori, mandatari, agenti e procacciatori, ecc.).

3.2. Fattispecie oggetto di segnalazione

La segnalazione deve avere ad oggetto:

- una violazione del Modello 231 della Società, compreso il Codice Etico aziendale.
- conflitti di interesse;
- violazione dei principi di correttezza, professionalità, imparzialità;
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori;
- presunti illeciti, tra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o vantaggio della Società, fondati su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi riconducibili a qualunque reato o tentativo di reato incluso nel novero dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01. Ad esempio: corruzione di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, malversazione a danno dello Stato, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati, associazione a delinquere, false comunicazioni sociali, riciclaggio, ricettazione, autoriciclaggio, aggio, frode in commercio, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, reati contro la personalità individuale, reati di criminalità informatica, frode in competizioni sportive etc.;

- comportamenti non coerenti con i doveri etici in capo al personale dipendente.

Tali condotte, ancorché non integranti le fattispecie dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, possono ad esempio riguardare violazioni delle Parti Speciali del Modello 231 o degli altri protocolli di prevenzione (ovvero i principi di comportamento e le procedure di controllo che regolamentano lo svolgimento delle attività sensibili) ivi inclusi i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative adottate dalla Società che costituiscono attuazione dei contenuti del Modello 231.

La segnalazione deve essere effettuata a tutela dell'integrità dell'azienda e il segnalante deve essere venuto a conoscenza dei fatti segnalati in ragione delle funzioni aziendali svolte.

3.3. Forma e contenuti minimi della Segnalazione

Obiettivo del presente documento è consentire ed incentivare l'utilizzo della Segnalazione, pertanto, sono delineati gli elementi essenziali che devono essere contenuti nella Segnalazione medesima:

- una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo etc.);
- qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito o contrario al Modello 231 e al Codice Etico.

Inoltre, il Segnalante dovrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il Segnalante potrà inoltre allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

Sono consentite segnalazioni anche in forma anonima.

3.4. Esclusioni: le segnalazioni vietate

La Segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato.

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile, in conformità al Codice Disciplinare, l'invio di segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Si specifica che nei casi di invio di segnalazioni vietate la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società non saranno garantite.

Nello specifico, pertanto, il Segnalante deve essere consapevole che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il Segnalante stesso sa essere false o infondate e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- rimane impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, di segnalazioni inviate con dolo o con colpa grave, segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione della presente Procedura sono passibili di sanzioni disciplinari;
- la lamentela personale, le rivendicazioni rientranti in rapporti di lavoro o che investono la sfera dei rapporti con i superiori gerarchici o colleghi non possono formare oggetto di segnalazione.

4. Canali di segnalazione

La Segnalazione, può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- casella di posta elettronica ordinaria (canale preferenziale): odv@pallacanestrobrescia.it riservata, in via esclusiva, all'Organismo di Vigilanza di Pallacanestro Brescia S.r.l., a cui accedere anche attraverso il sito web di Pallacanestro Brescia (<https://pallacanestrobrescia.it/>);
- lettera riservata, inviata all'Organismo di Vigilanza di Pallacanestro Brescia c/o la sede operativa, in Via Michelangelo Buonarroti n. 1, 25010 San Zeno Naviglio (BS).

I canali di cui la Società si è dotata garantiscono l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato e di terzi che non siano stati indentificati dall'organizzazione quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

5. Tutele

5.1. Tutela del Segnalante

L'Organismo di Vigilanza deve garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Inoltre, sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

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 soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., 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.

Infine, all'insieme di tutele riconosciute al segnalante si aggiunge anche l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il segnalante (nei limiti previsti dall'art. 3, L. 179/2017) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

In particolare, devono verificarsi le seguenti condizioni:

- il segnalante deve agire al fine di tutelare "l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni" (art. 3, co. 1, L. 179/2017);
 - il segnalante non deve aver appreso la notizia "in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata" (art. 3, co. 2, L. 179/2017);
 - le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati "con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito" (art. 3, co. 3, L. 179/2017) e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.
- In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p. e dell'art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

5.2. Tutela del Segnalato

La Società adotta le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla Legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità Giudiziaria, etc.).

La Società, in qualità di Titolare del Trattamento, tratta i dati personali del Segnalato con le modalità previste dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna.

Rimane ferma la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di Legge, e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso di tale meccanismo, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

5.3. Confidenzialità e riservatezza

La Società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Segnalante e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di gestione delle segnalazioni, di seguito descritto.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del Sistema Disciplinare del Modello 231.

La riservatezza del Soggetto Segnalante non sarà rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza irrevocabile la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria o da altra Pubblica Autorità in relazione alle indagini (i.e. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

6. Gestione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:

a) analizza il contenuto della segnalazione (e l'eventuale documentazione allegata) ricevuta dal Segnalante ed effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consente nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;

b) re-indirizza eventuali segnalazioni pervenute ma il cui contenuto non rientra nel perimetro indicato al paragrafo 3.2., senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare; in caso di segnalazione precisa e circostanziata valuta le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiede approfondimenti gestionali, avvia un intervento di audit, etc.). In tale fase identifica le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle

ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni. In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi Destinatari della presente policy e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza. In caso di violazioni da parte di tali soggetti delle tutele contenute nella presente policy, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare/sanzionatorio del Modello 231.

c) informa il Segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza decida di non dare seguito alla segnalazione, deve fornire al Segnalante per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente Modello al Consiglio di Amministrazione, cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

7. Archiviazione, conservazione e tracciabilità

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, l'Organismo di Vigilanza deve assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e in aderenza ai regolamenti interni in materia.