




**SISTEMA DI GESTIONE PER LA  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI  
ISO 37001:2016**

**PROCEDURA  
WHISTLEBLOWING**


**PG\_WHISTLE\_VER\_02**

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING  
PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI EIRREGOLARITÀ**

	<b>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001:2016</b>	
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	<b>PG_WHISTLE_VER_02</b>

## INDICE

<b>1. DESTINATARI.....</b>	<b>4</b>
<b>2. SCOPO DELLA PROCEDURA.....</b>	<b>4</b>
<b>3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>6</b>
<b>6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....</b>	<b>10</b>
<b>8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER .....</b>	<b>10</b>
<b>9. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER .....</b>	<b>12</b>

	<b>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001:2016</b>	
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	<b>PG_WHISTLE_VER_02</b>

## PREMESSA

L'articolo 54-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotto dalla Legge Anticorruzione n.190/2012 e poi modificato dalla l.n. 179/2017, introduce le "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", il cosiddetto *whistleblowing*.

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. "*Whistleblowing*" (in inglese *soffiata nel fischiello*) nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione, come descritto nel Sistema di Gestione per Prevenzione della Corruzione UNI ISO 37001:2016 adottato dalla SAN GIOVANNI DIDIO.

SAN GIOVANNI DI DIO promuove l'adozione di strumenti volti a prevenire e scoprire condotte illecite e/o comunque poste in essere in violazione dei principi etici stabiliti da SAN GIOVANNI DI DIO e/o delle regole di auto/eteroregolamentazione che si applicano ai processi e alle attività aziendali. Per questo, vengono incoraggiate le segnalazioni di qualsiasi violazione rilevante, come definita nella presente Procedura, di cui ogni Destinatario, meglio appresso definito, venga a conoscenza nell'ambito di svolgimento della propria attività.


Per consentire l'effettuazione di tali segnalazioni, SAN GIOVANNI DI DIO ha adottato il Sistema di Segnalazione, oggetto della presente Procedura, che ha le seguenti caratteristiche:

- ✓ l'invio delle segnalazioni viene gestito in modo altamente confidenziale garantendo la protezione dei dati identificativi dei segnalanti;
- ✓ garantisce i più elevati standard di riservatezza delle informazioni e della identità del segnalato e del segnalante

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, fornitori, soci, gli utenti o la stessa reputazione dell'ente e la segnala agli organi legittimati a intervenire (Responsabile Compliance Anticorruzione, Organismo di Vigilanza e Direttore Generale).

Questo strumento di tutela, già presente in altri Paesi quali Stati Uniti e Inghilterra, è stato introdotto nel nostro ordinamento dapprima in ambito pubblico dall'art. 1 co. 51 della l.n. 190/2012 che ha inserito nel D.Lgs. 165/2001 l'art. 54 bis "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" e poi, con la l.n. 179/2017, oltre a modificare la normativa del *whistleblowing* nel settore pubblico, è stata introdotta la tutela per il dipendente che segnala illeciti anche nel settore privato.

La *ratio* di tali previsioni normative risiede nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti per

	<b>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001:2016</b>	
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	<b>PG_WHISTLE_VER_02</b>

paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

## 1. DESTINATARI

Destinatari della procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti della SAN GIOVANNI DI DIO;
- coloro che segnalano o divulgano informazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro con SAN GIOVANNI DI DIO nel frattempo terminato;
- i *partner*, i fornitori, i consulenti, e -più in generale- chiunque sia in relazione d'interessi con la SAN GIOVANNI DI DIO.

## 2. SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni


A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al *whistleblower* le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

## 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, ~~o~~ irregolarità, consumati o tentati, a danno della SAN GIOVANNI DI DIO.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- a) penalmente rilevanti;
- b) atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsivoglia

	<b>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001:2016</b>	
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	<b>PG_WHISTLE_VER_02</b>

violazione o carenza concernente il Sistema Anticorruzione;

- c) poste in essere in violazione del Codice etico MOG 231/01, della Politica Anticorruzione e del Sistema Anticorruzione;
- d) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla SAN GIOVANNI DI DIO o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;
- e) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- f) violazioni del MOG 231 o dei Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- g) le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – possano mettere a rischio la Società;
- h) tutti quei comportamenti – che pur non assumendo ancora rilevanza penale – sono prodromici alla commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001, ovvero sintomatici della volontà di eludere o comunque di violare il Modello, il Codice Etico o i Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- i) operazioni societarie o di *business* per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto.

I comportamenti oggetto di Segnalazione:


- ✓ possono qualificarsi come commissivi di una specifica violazione o anche come semplicemente omissivi rispetto alla violazione medesima;
- ✓ possono riguardare una richiesta di violazione o l'induzione a commettere una violazione;
- ✓ sono idonei a recare un danno o un pregiudizio economico, patrimoniale o anche solo reputazionale alla Società.

#### **4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il *whistleblower* è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire all'ODV di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione

	<b>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001:2016</b>	
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	<b>PG_WHISTLE_VER_02</b>

- della posizione o funzione svolta nell' ambito dell' azienda;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fattisegnalati.

Con riguardo alle segnalazioni anonime, saranno prese in considerazione anche le comunicazioni non sottoscritte che risultino manifestamente fondate e dalle quali emergano elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti.


## **5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

Le segnalazioni di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, di illeciti o comportamenti non conformi alle regole aziendali, del Codice Etico, della Politica e delle Procedure aziendali in genere tali da ledere l'integrità aziendale possono essere effettuate da:

- Amministratori della società
- Lavoratori dipendenti
- Fornitori/consulenti/*partner*
- Utenti/cittadini

e comunque da chiunque ritenga necessario fare una segnalazione in merito.

Ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza di SAN GIOVANNI DI DIO utilizzando le seguenti modalità:

	<b>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001:2016</b>	
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	<b>PG_WHISTLE_VER_02</b>

- ✓ Indirizzo mail [odv@sangiovannididio.it](mailto:odv@sangiovannididio.it) inoltrando il modulo disponibile al link <https://www.sangiovannididio.it/website/qualita/certificazioni/> SEZIONE ANTICORRUZIONE 37001;
- ✓ Posta ordinaria all'indirizzo SAN GIOVANNI DI DIO viale Manfredi snc, 71121 FOGGIA, c.a. Organismo di Vigilanza sempre utilizzando il modulo disponibile al link <https://www.sangiovannididio.it/website/qualita/certificazioni/> SEZIONE ANTICORRUZIONE 37001;
- ✓ Richiesta di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza da inoltrare all'indirizzo mail [odv@sangiovannididio.it](mailto:odv@sangiovannididio.it).

La segnalazione viene effettuata attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata.

La segnalazione deve fornire in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, riportando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ✓ i riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, descrizione, luogo);
- ✓ ogni informazione e/o documento che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- ✓ generalità o altri elementi che permettano di identificare chi ha commesso la violazione;
- ✓ generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni prive di fondamento, fatte al solo scopo di danneggiare o comunque recare pregiudizio agli organi e/o ai dipendenti della Società, ferme restando le fattispecie di responsabilità penale e di responsabilità extracontrattuale, non saranno prese in alcuna considerazione.


Del pari, non saranno prese in considerazione le segnalazioni offensive o che contengano un linguaggio ingiurioso o comunque incivile e insolente.

La segnalazione viene ricevuta dall'Organismo di Vigilanza e da questo gestita mantenendo la riservatezza nei confronti del segnalante.

La segnalazione viene comunicata anche alla Funzione di Conformità nel caso di segnalazione relative a reati di corruzione.

La tutela dell'anonimato è garantita ad eccezione dei casi in cui:

- ✓ la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- ✓ l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di

	<b>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001:2016</b>	
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	<b>PG_WHISTLE_VER_02</b>

organi di controllo, ecc.).

Le segnalazioni inoltrate pervengono alla mail aziendale: [odv@sangiovannididio.it](mailto:odv@sangiovannididio.it).

## **6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei 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, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:


### Esame preliminare entro 5 giorni:

- ✓ analisi della documentazione ricevuta dal segnalante e prima valutazione 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 consenta nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;
- ✓ re-indirizzamento di eventuali segnalazioni pervenute ma che non rientrano nel proprio perimetro di valutazione, senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare.

### Avvio dell'istruttoria (il procedimento dovrà perfezionarsi entro 30 giorni):

- ✓ in caso di segnalazione precisa e circostanziata, valutazione delle azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiedere approfondimenti gestionali, avviare un intervento di *audit*, ecc.). In tale fase vengono identificate 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. Tali funzioni devono fornire la massima collaborazione all'OdV nell'ambito dell'indagine



	<b>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001:2016</b>	
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	<b>PG_WHISTLE_VER_02</b>

compiuta;

- ✓ informare il segnalante sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

Nel caso in cui l'OdV decida di non dare seguito alla segnalazione, dovrà fornire al segnalante per iscritto le motivazioni sottese al provvedimento di archiviazione.

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, qualora la segnalazione riguardi uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, spetterà al Consiglio di Amministrazione che delibererà in merito al soggetto che dovrà valutare la segnalazione.

Se accertano la commissione di violazioni, l'OdV proporrà l'applicazione delle sanzioni disciplinari all'organo aziendale competente, cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.


L'Organismo di Vigilanza rendiconta in ogni caso al Consiglio di Amministrazione in merito a tutte le segnalazioni ricevute.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi la commissione di un illecito pertinente con il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione ovvero una violazione del sistema stesso, l'Organismo di Vigilanza darà comunicazione anche alla Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione.

#### Provvedimenti:

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) ad informare tempestivamente il C.d.A. sollecitando -se del caso- la presentazione di denuncia all'Autorità Giudiziaria competente o -comunque- l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della SAN GIOVANNI DI DIO;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

	<b>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001:2016</b>	
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	<b>PG_WHISTLE_VER_02</b>

## 7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

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

- ✓ la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- ✓ la conservazione, in appositi archivi, 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 5 anni dalla ricezione e comunque per un 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

## 8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

### A) *Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower*

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, 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 il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. 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.


### **B) Divieto di discriminazione 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 e 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 dell'avvenuta discriminazione all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- A) al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- B) all'Area Risorse Umane che gestisce le sanzioni disciplinari che valuterà la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- C) all'Organo di Vertice che potrà segnalare l'accaduto all'Ispezzione Nazionale del Lavoro.

	<b>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE UNI ISO 37001:2016</b>	
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	<b>PG_WHISTLE_VER_02</b>

## **9. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**

Resta valida 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.