



**RADIATORS**

ITALIAN PREMIUM HEATING  
**DL Radiators S.r.L.**  
SS 54 n. 21 - Moimacco (UD)  
Via delle Industrie n. 2 -  
Fossalta di Piave (VE)

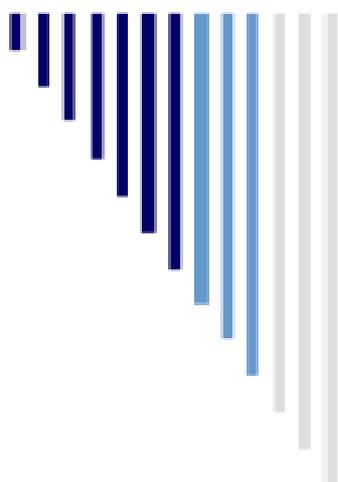
**M.O.DLR 231**  
**(MODELLO ORGANIZZATIVO)**

**ALLEGATO**

**POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E  
IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING"**

Attuazione dei disposti del Decreto Legislativo  
nr. 231 del 08.06.2001

Approvato dal CdA del  
29.06.2018



# **M.O. DLR 231**

## **Modello Organizzativo DL Radiators Ex D.Lgs. nr. 231/2001**

**Allegato Modello  
Organizzativo – Parte  
Generale**

**Policy per la segnalazione di  
illeciti ed irregolarità  
<<Whistleblowing>>**



**RADIATORS**

ITALIAN PREMIUM HEATING  
**DL Radiators S.r.l.**  
SS 54 n. 21 - Moimacco (UD)  
Via delle Industrie n. 2 -  
Fossalta di Piave (VE)

**M.O.DLR 231**  
**(MODELLO ORGANIZZATIVO)**

**ALLEGATO**

**POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E  
IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING"**

Attuazione dei disposti del Decreto Legislativo  
nr. 231 del 08.06.2001

Approvato dal CdA del  
29.06.2018

**Indice**

1	Inquadramento normativo .....	3
2	Definizione di <i>Whistleblowing</i> / Segnalazione .....	4
3	Principi generali e scopo del presente protocollo.....	4
4	Contenuti, oggetto e modalità della segnalazione.....	5
<b>4.1</b>	<b>Il contenuto della segnalazione.....</b>	<b>5</b>
<b>4.2</b>	<b>L'oggetto della segnalazione .....</b>	<b>5</b>
<b>4.3</b>	<b>Modalità della segnalazione.....</b>	<b>7</b>
5	Segnalazioni anonime.....	7
6	Verifica della fondatezza della segnalazione.....	7
7	Forme di tutela del <i>Whistleblower</i> .....	8
<b>7.1</b>	<b>Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalatore .....</b>	<b>8</b>
<b>7.2</b>	<b>Misure di tutela in favore di colui che effettua la segnalazione .....</b>	<b>8</b>
8	Responsabilità del <i>Whistleblower</i> .....	8
9	Procedura di trasmissione, ricezione, gestione e processazione delle segnalazioni .....	9
10	Attività dell'Organismo di Vigilanza .....	10
11	Garanzie in ordine alla conformità a legge del trattamento dei dati – privacy. ....	10

 <p><b>RADIATORS</b>  ITALIAN PREMIUM HEATING  <b>DL Radiators S.r.L.</b>  SS 54 n. 21 - Moimacco (UD)  Via delle Industrie n. 2 -  Fossalta di Piave (VE)</p>	<p align="center"><b>M.O.DLR 231</b>  <b>(MODELLO ORGANIZZATIVO)</b></p> <p align="center"><b>ALLEGATO</b></p> <p align="center"><b>POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E  IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING"</b></p> <p align="center">Attuazione dei disposti del Decreto Legislativo  nr. 231 del 08.06.2001</p>	<p align="center">Approvato dal CdA del  29.06.2018</p>
---	--	---

## 1 Inquadramento normativo

La presente Sezione costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui DL Radiators Srl si è dotata al fine di soddisfare le esigenze di cui al D.Lgs. 231/01.

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nella parte generale del medesimo, sono chiamati all'osservanza dei principi e delle linee di condotta di seguito indicati, nonché ad adottare, ciascuno in relazione alla funzione in concreto esercitata, comportamenti conformi ad ogni altra norma e/o procedura che regoli in qualsiasi modo attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

La L. n. 179 del 30.11.2017 ha inserito nel corpo dell'art. 6 D.Lgs. n. 231/01 – e in stretta correlazione con il comma 2 di tale disposizione, dedicata alle esigenze contenutistiche cui il Modello di Organizzazione e Gestione deve corrispondere – la previsione secondo cui il Modello di Organizzazione e Gestione prevede *"[...] uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettera a) e b) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite [...] di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte"*.

Così facendo il Legislatore ha esteso al mondo dell'impiego privato moduli operativi e soluzioni che, a far data dall'entrata in vigore della L. 190/2012, erano già ben noti al mondo del pubblico impiego (che ha peraltro sviluppato un'articolata regolamentazione di secondo livello: cfr. determinazione n. 6 dd. 28.04.2015 dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione): come è stato rilevato in dottrina, si è trattato di una vera e propria svolta che tuttavia, se da un lato ha elevato gli standard di *business ethics* e di *anticorruption* la cui mancanza ostacolava la creazione di valore delle imprese, dall'altro lato è rimasta confinata entro il perimetro delle imprese private che per libera scelta decidono di adottare un modello organizzativo e di gestione.

Va altresì rilevato, anche nella perdurante incertezza applicativa determinata dall'assenza di precedenti giurisprudenziali ovvero dalla formazione di una prassi applicativa quale quella consolidatasi nel settore pubblico per effetto degli interventi dell'ANAC, che ad oggi la formulazione della novella legislativa di cui alla L. n. 179/2017 non pare aver introdotto l'obbligatorietà in capo ai soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01 della segnalazione delle condotte illecite ovvero delle violazioni del modello organizzativo e di gestione. Vero è che un simile obbligo di segnalazione di condotte pregiudizievoli all'impresa potrebbe essere recuperato – in via interpretativa e con riferimento ai soggetti, apicali o soggetti all'altrui direzione e controllo, che si trovino in rapporto di dipendenza rispetto all'imprenditore – tramite il richiamo degli obblighi di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro come sanciti dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ..

Inoltre è attualmente oggetto di discussione se la segnalazione possa essere effettuata anche da soggetti non riconducibili alla categoria dei dipendenti della società: si pensi per esempio ai collaboratori occasionali, ai fornitori, ai consulenti.

DL Radiators, sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha positivamente deciso in una logica proattiva di supportare la promozione del principio del *Whistleblowing* nel settore dell'impiego privato. Per tali ragioni così il Codice Etico, come il Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/01 di DL Radiators prevedono che i dipendenti ed i collaboratori che vengano a conoscenza, nell'esercizio delle proprie funzioni, di condotte illecite rilevanti rispetto al D.Lgs 231/01 (ed in particolare della commissione o del rischio della commissione di reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01), nonché di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società, ovvero del Codice Etico, devono informarne la Società stessa.

 <p><b>RADIATORS</b>  ITALIAN PREMIUM HEATING  <b>DL Radiators S.r.L.</b>  SS 54 n. 21 - Moimacco (UD)  Via delle Industrie n. 2 -  Fossalta di Piave (VE)</p>	<p align="center"><b>M.O.DLR 231</b>  <b>(MODELLO ORGANIZZATIVO)</b></p> <p align="center"><b>ALLEGATO</b></p> <p align="center"><b>POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E  IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING"</b></p> <p align="center">Attuazione dei disposti del Decreto Legislativo  nr. 231 del 08.06.2001</p>	<p align="center">Approvato dal CdA del  29.06.2018</p>
---	--	---

## 2 Definizione di *Whistleblowing* / Segnalazione

Con l'espressione di conio anglosassone *whistleblower* (letteralmente "suonatore di fischiello") si fa riferimento al dipendente (e, se previsto, del collaboratore esterno) che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Attraverso la segnalazione, il *whistleblower* contribuisce all'emersione di fenomeni di degenerazione e malfunzionamento del sistema interni alla singola gestione societaria e, inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione del rischio di commissione di reati e di situazioni comunque pregiudizievoli per la società e, conseguentemente, anche per l'interesse pubblico collettivo.

*Whistleblowing* è la procedura volta ad incentivare tali segnalazioni e a tutelare, proprio in considerazione della rilevanza della funzione sociale di quest'ultimo, il *whistleblower*.

## 3 Principi generali e scopo del presente protocollo

Con il presente protocollo DL Radiators si prefigge di concorrere a tutelare ed incoraggiare il dipendente – rivestita questi funzioni apicali, ovvero risulti soggetto all'altrui controllo/direzione – e il collaboratore esterno che segnalano condotte illecite rilevanti nella accezione di cui all'art. 6 del D.Lgs 231/01, ovvero in violazione del Codice Etico, ed in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto ed il destinatario delle segnalazioni;
- precisare il ruolo dell'Organismo di Vigilanza rispetto alle segnalazioni;
- definire le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che preveda tempi certi per l'avvio e la conclusione dell'attività istruttoria;
- articolare le modalità operative da seguire per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente (e del collaboratore esterno) che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione medesima, nonché dell'identità di eventuali soggetti indicati: e ciò nel rispetto delle previsioni di legge in materia di trattamento dei dati personali;
- articolare le modalità di gestione delle segnalazioni;
- articolare i profili disciplinari delle segnalazioni.

Il presente protocollo ha come scopo quello di rimuovere i fattori che possono disincentivare od ostacolare il ricorso all'istituto del *Whistleblowing*, come ad esempio dubbi o incertezze in ordine alle modalità da seguire per l'inoltro di una segnalazione, alla gestione ed agli effetti della segnalazione, nonché ai timori di ritorsioni o discriminazioni, ovvero di dispersione/diffusione del dato personale o sensibile segnalato e trattato. Per la predisposizione del protocollo DL Radiators si è avvalsa delle indicazioni teorico-operative ad oggi disponibili ad opera della più autorevole organizzazione datoriale italiana (Confindustria), che ha dedicato nel gennaio 2018 all'argomento una apposita pubblicazione: "*La disciplina in materia di whistleblowing – Nota illustrativa*".

L'obiettivo perseguito è pertanto quello di fornire al *whistleblower* (segnalante) chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari delle segnalazioni e alle modalità di trasmissione delle stesse, nonché in ordine alle forme di tutela riconosciute e garantite dall'ordinamento. Il procedimento di gestione delle segnalazioni assicura la riservatezza dell'identità del segnalante fin dal momento di ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva. Un tanto, peraltro, senza rivestire la segnalazione del comodo connotato dell'anonimato: in armonia con le finalità dell'istituto, il dipendente

 <p><b>RADIATORS</b>  ITALIAN PREMIUM HEATING  <b>DL Radiators S.r.L.</b>  SS 54 n. 21 - Moimacco (UD)  Via delle Industrie n. 2 -  Fossalta di Piave (VE)</p>	<p align="center"><b>M.O.DLR 231</b>  <b>(MODELLO ORGANIZZATIVO)</b></p> <p align="center"><b>ALLEGATO</b></p> <p align="center"><b>POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E  IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING"</b></p> <p align="center">Attuazione dei disposti del Decreto Legislativo  nr. 231 del 08.06.2001</p>	<p align="center">Approvato dal CdA del  29.06.2018</p>
---	--	---

che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del *Whistleblowing*.

#### **4 Contenuti, oggetto e modalità della segnalazione**

##### **4.1 Il contenuto della segnalazione**

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'Organismo di Vigilanza, deputato al vaglio delle segnalazioni, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti necessari per il riscontro della fondatezza dei fatti sottoposti alla sua attenzione.

A tale scopo la segnalazione dovrà contenere quantomeno gli elementi di seguito indicati:

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, la circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di individuare il soggetto, ovvero i soggetti, che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito al fatto oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano suffragare la fondatezza dei fatti segnalati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un riscontro circa la sussistenza di tali fatti.

##### **4.2 L'oggetto della segnalazione**

Va preliminarmente rilevato che:

- l'istituto del *whistleblowing* è stato introdotto per consentire segnalazioni "*a tutela dell'integrità dell'ente*";
- il tenore letterale dell'art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. n. 231/01 nella formulazione attuale sembra introdurre una mera facoltà di segnalazione di condotte rilevanti - mentre cogente risulta, ai termini di legge, la sola predisposizione di uno o più canali riservati deputati alla raccolta di tali segnalazioni - tale facoltà, per ragioni di coerenza sistematica con altre previsioni dell'Ordinamento, ove lo stesso prestatore di lavoro è soggetto a penetranti obblighi di collaborazione, informazione e fedeltà nei confronti dell'imprenditore e dell'impresa (si vedano a titolo di esempio gli artt. 2104 - 2105 cod. civ. e gli artt. 19-20 D.Lgs 81/2008), si ritiene possa anche assumere i connotati dell'onere in capo ai Destinatari del Modello;
- benché la legge menzioni soltanto gli apicali ed i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza quali titolari del potere/onere di segnalazione, DL Radiators ritiene maggiormente rispondente alle finalità preventive dell'istituto estendere tale potere/onere, tramite espressa previsione del Codice Etico, anche a collaboratori e Stakeholders in genere;
- a tenore della formulazione letterale dell'art. 6 comma 2 bis del Decreto, le segnalazioni devono risultare "*circostanziate ...*" (quindi fondate su "*elementi di fatto*" indicati nella segnalazione stessa e percepiti direttamente dallo stesso segnalante o da lui appresi da terzi).

Ciò premesso le segnalazioni, per essere rilevanti ai sensi della presente "*Whistleblowing Policy*", devono avere ad oggetto:

- a) "condotte illecite"** (quindi contrarie alla legge, ovvero al limite anche a previsioni contrattuali), **MA che siano a.1) "rilevanti ai sensi del presente decreto"** (con irrisolvibili, allo stato, incertezze legate al perimetro della condotta attiva od omissiva "*rilevante*", con particolare riguardo a condotte in corso e non ancora esaurite al momento della segnalazione, che potrebbero, al termine, divenire "*rilevanti*", ed



**RADIATORS**

ITALIAN PREMIUM HEATING  
**DL Radiators S.r.L.**  
SS 54 n. 21 - Moimacco (UD)  
Via delle Industrie n. 2 -  
Fossalta di Piave (VE)

**M.O.DLR 231**  
**(MODELLO ORGANIZZATIVO)**

**ALLEGATO**

**POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E  
IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING"**

Attuazione dei disposti del Decreto Legislativo  
nr. 231 del 08.06.2001

Approvato dal CdA del  
29.06.2018

altresì in ordine alla problematica rilevanza di condotte che sono o potrebbero essere, in qualche misura, inerenti reati diversi da quelli presupposto della responsabilità amministrativa ma che potrebbero egualmente minare la "integrità dell'ente") e **a.2)** "... fondate su elementi di fatto precisi e concordanti" (quindi non necessariamente gravi); ovvero,

**b)** "violazioni del modello ..." (anche qui con irrisolvibili – allo stato – incertezze in ordine alla rilevanza di una condotta attiva od omissiva, anche non illecita, alla mancata previsione che tale violazione sia comprovata da "elementi di fatto precisi e concordanti" e pure alla rilevanza anche di mere violazioni formali anche minimali e/o prive di effetti concreti);

Delle condotte illecite e delle violazioni del Modello di DL Radiators il segnalante deve essere venuto a conoscenza "in ragione delle funzioni svolte": quindi non per altre ragioni od altrove.

Per condotta illecita DL Radiators intende (stante anche, sul punto, l'assenza di esplicite delimitazioni legislative del contenuto della segnalazione) qualsiasi azione od omissione, dolosa o colposa, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia ripercussioni sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare vantaggio, ovvero danno o pregiudizio, alla DL Radiators, allorché detta condotta:

- violi disposizioni normative o regolamentari;
- si ponga in contrasto con le procedure e/o le normative interne, compreso il Codice Etico;
- si ponga in contrasto con le previsioni e prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato finalizzate alla prevenzione, al trattamento e alla minimizzazione del rischio di commissione dei reati presupposto di cui agli artt. da 24 a 25 terdecies del D.Lgs 231/01 (ed in particolare dei reati oggetto delle varie Parti Speciali del Modello), con i flussi informativi ed i corrispondenti doveri di attivazione e report, nonché con le regole e le procedure poste a garanzia dell'effettività del modello.

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono oggetto di segnalazione le seguenti condotte:

- percezione, ovvero indebita promessa o dazione, di denaro o altre utilità a consulenti e fornitori, ovvero a pubblici ufficiali ed a incaricati di pubblico servizio;
- compimento di attività integranti reato, ovvero comunque disoneste o ingannevoli;
- falsificazione di dati e/o informazioni ambientali, contabili o commerciali;
- violazione delle prescrizioni e procedure in tema di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- violazioni delle prescrizioni e procedure in materia ambientale;
- inosservanza ad opera delle funzioni e/o degli organi aziendali a ciò preposti e comunque interessati degli obblighi e delle tempistiche di report all'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole procedurali del sistema disciplinare, condizionamento indebito e/o ostacolo all'esercizio della funzione disciplinare, utilizzo improprio della funzione disciplinare medesima.

Per violazioni del Modello di organizzazione e gestione DL Radiators intende prudenzialmente tutte le inosservanze connesse all'attuazione del Modello: si pensi a titolo di esempio, alla inottemperanza delle previsioni del Codice Etico, al mancato rispetto delle scansioni procedurali previste dal sistema disciplinare per l'irrogazione delle relative sanzioni, ovvero alla mancata attuazione di un protocollo contenuto in una parte speciale, ovvero ancora alla non effettiva implementazione dei previsti flussi informativi verso l'OdV o altri organi sociali ed altresì alla mancata segnalazione ex art. 6 comma 2 bis D.Lgs 231/01 ove prevista e doverosa.

DL Radiators vuole evidenziare che il *Whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro/contrattuale,

 <p><b>RADIATORS</b>  ITALIAN PREMIUM HEATING  <b>DL Radiators S.r.L.</b>  SS 54 n. 21 - Moimacco (UD)  Via delle Industrie n. 2 -  Fossalta di Piave (VE)</p>	<p align="center"><b>M.O.DLR 231</b>  <b>(MODELLO ORGANIZZATIVO)</b></p> <p align="center"><b>ALLEGATO</b></p> <p align="center"><b>POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E  IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING"</b></p> <p align="center">Attuazione dei disposti del Decreto Legislativo  nr. 231 del 08.06.2001</p>	<p align="center">Approvato dal CdA del  29.06.2018</p>
---	--	---

ovvero rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione Risorse Umane.

L'eventuale rivelazione da parte del segnalante di segreti d'ufficio, professionali o industriali non costituirà reato, né violazione dell'obbligo di fedeltà al datore di lavoro (L. 179/2017 art. 3).

#### **4.3 Modalità della segnalazione**

Le segnalazioni vengono trasmesse a DL Radiators attraverso:

- l'indirizzo di posta elettronica certificata [whistleblowing@pec.dlradiators.it](mailto:whistleblowing@pec.dlradiators.it);
- l'indirizzo di posta tradizionale "Organismo di Vigilanza presso DL Radiators Srl, Strada Statale 54 km 21, 33040 Moimacco (UD)" (è indispensabile la rimessione in piego sigillato con la dicitura "riservato").

#### **5 Segnalazioni anonime**

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, potranno costituire oggetto di ulteriori approfondimenti solo se relative a fatti di particolare gravità e comunque adeguatamente circostanziate e utilmente riscontrabili; la valutazione di tali aspetti è rimessa al giudizio insindacabile dell'Organismo di Vigilanza, che procederà all'archiviazione delle segnalazioni anonime prive di tali requisiti.

La tutela tipica dell'istituto del *Whistleblowing* verrà garantita solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

#### **6 Verifica della fondatezza della segnalazione**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione costituiscono attività riservata all'OdV, quale organo deputato alla vigilanza sull'osservanza del Modello.

Tutta la procedura avviene nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. Più nello specifico, all'OdV è riservata ogni attività istruttoria necessaria o utile, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nonché l'acquisizione di documenti o il compimento di attività ispettive o di accesso ai luoghi. La comunicazione della segnalazione ad altre strutture/funzioni aziendali per finalità istruttorie costituisce compito esclusivo e riservato all'OdV e dovrà avere riguardo soltanto al contenuto della segnalazione medesima, con espunzione di tutti i riferimenti e gli elementi dai quali risulti anche astrattamente possibile una individuazione dell'identità del segnalante.

Qualora - all'esito delle valutazioni dell'OdV e nel termine di giorni trenta (prorogabili per una sola volta per ulteriori dieci giorni ad insindacabile giudizio dell'OdV) - la segnalazione risulti:

- a) *non manifestamente infondata*, l'Organismo di Vigilanza in relazione alle cause, alla natura, alla gravità ed agli effetti della violazione provvederà a: i) inoltrare la segnalazione al responsabile della funzione disciplinare ed altresì all'Organo Amministrativo anche per i profili di responsabilità disciplinare; ii) proporre e/o richiedere ogni altra iniziativa od attività conseguente e volta a garantire il rispetto del Modello e comunque la tutela di DL Radiators ai sensi dell'art. 6 comma 2bis del D.Lgs 231/01;
- b) *manifestamente infondata*, l'Organismo di Vigilanza provvederà alla archiviazione della segnalazione, comunicando un tanto al segnalante.

 <p><b>RADIATORS</b>  ITALIAN PREMIUM HEATING  <b>DL Radiators S.r.L.</b>  SS 54 n. 21 - Moimacco (UD)  Via delle Industrie n. 2 -  Fossalta di Piave (VE)</p>	<p align="center"><b>M.O.DLR 231</b>  <b>(MODELLO ORGANIZZATIVO)</b></p> <p align="center"><b>ALLEGATO</b></p> <p align="center"><b>POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E  IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING"</b></p> <p align="center">Attuazione dei disposti del Decreto Legislativo  nr. 231 del 08.06.2001</p>	<p align="center">Approvato dal CdA del  29.06.2018</p>
---	--	---

## **7 Forme di tutela del *Whistleblower***

### **7.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalatore**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ecc.), l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla ricezione della segnalazione, che viene processata in forma anonima e con il rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia di trattamento dei dati personali e di tutela della privacy.

L'associazione logica tra il contenuto di una segnalazione e l'identità dell'autore della segnalazione stessa è sempre garantita dall'impiego di idonei dispositivi *hardware* e *software*.

Fatte salve le eccezioni legislativamente previste, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che risultano 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 le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare 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.

### **7.2 Misure di tutela in favore di colui che effettua la segnalazione**

Intervenendo sul testo dell'art. 6 D.Lgs. n. 231/01, il legislatore si è preoccupato anche di introdurre direttamente strumenti di tutela in favore dei dipendenti e collaboratori che denuncino comportamenti illeciti e/o contrari alle disposizioni del modello di organizzazione e gestione.

In particolare, il divieto di "*atti di ritorsione o discriminatori*" è assistito dalla sanzione della nullità del licenziamento eventualmente comminato per tali ragioni, così come è *ope legis* nullo il mutamento di mansioni o il demansionamento. Tale tutela è rafforzata dall'espressa previsione del principio di inversione dell'onere della prova: in ipotesi di contenzioso tra impresa e prestatore di lavoro in merito "*all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi [...] successivi alla presentazione della dichiarazione*" il legislatore presume che i provvedimenti incidenti in negativo sulla posizione del lavoratore siano da ricondurre alla segnalazione da quest'ultimo effettuata, lasciando a carico del datore di lavoro la prova del contrario.

## **8 Responsabilità del *Whistleblower***

Il presente protocollo lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *Whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ovvero comunque rilevante 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 dell'istituto, quali le segnalazioni manifestamente

 <p><b>RADIATORS</b>  ITALIAN PREMIUM HEATING  <b>DL Radiators S.r.L.</b>  SS 54 n. 21 - Moimacco (UD)  Via delle Industrie n. 2 -  Fossalta di Piave (VE)</p>	<p align="center"><b>M.O.DLR 231</b>  <b>(MODELLO ORGANIZZATIVO)</b></p> <p align="center"><b>ALLEGATO</b></p> <p align="center"><b>POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E  IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING"</b></p> <p align="center">Attuazione dei disposti del Decreto Legislativo  nr. 231 del 08.06.2001</p>	<p align="center">Approvato dal CdA del  29.06.2018</p>
---	--	---

opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di strumentalizzazione intenzionale dell'istituto.

## **9 Procedura di trasmissione, ricezione, gestione e processazione delle segnalazioni**

La procedura di trasmissione, ricezione, gestione e processazione delle segnalazioni - ove avvenga in forma telematica od informatica - non deve porsi in contrasto con il Regolamento per l'utilizzo della strumentazione informatica aziendale e della rete internet adottato da DL Radiators in quanto applicabile. Le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 231/01, nonché di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione, verranno effettuate utilizzando i canali riservati e secondo le modalità meglio specificate nel paragrafo 4.

Dei dati identificativi del segnalante è garantita la custodia in modalità crittografata.

### ***Fase 1 – Iter della segnalazione.***

L'OdV, in presenza di segnalazione che non debba costituire oggetto di un provvedimento di archiviazione, richiede - ove necessario od utile - chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele, e svolge l'attività necessaria provvedendo alla definizione dell'istruttoria nel termine di giorni trenta da quando riceve la segnalazione, termine prorogabile per una sola volta e per un periodo non eccedente i dieci giorni ad insindacabile giudizio dell'OdV e purché ricorrano giustificate ragioni.

L'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni in materia di Whistleblowing NON dispone di poteri coercitivi. Laddove il segnalante e gli altri soggetti eventualmente coinvolti non intendano partecipare ovvero collaborare alle attività istruttorie, l'OdV potrà avvalersi dei rimedi previsti dal sistema disciplinare (cioè della segnalazione al competente responsabile di funzione) e, in ogni caso, segnalare tale circostanza - laddove la segnalazione del Whistleblower risultasse meritevole di avere successivo corso presso l'Autorità Giudiziaria - ai competenti organi.

Trascorsi i termini fissati per l'istruttoria, laddove la segnalazione risulti pertinente e riscontrata, dotata delle caratteristiche di precisione, gravità e fondatezza legislativamente richieste, l'OdV ne curerà la trasmissione al responsabile aziendale della funzione disciplinare, ovvero - per il caso di condotte penalmente rilevanti - alla competente Autorità giudiziaria.

Le segnalazioni che, all'esito della fase istruttoria condotta dall'OdV, si riveleranno prive dei caratteri previsti dall'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs 231/01, verranno archiviate senza dar seguito ad alcun tipo di provvedimento, fatte salve soltanto le determinazioni di legge nei confronti degli autori per il caso di segnalazioni palesemente infondate ovvero *misuse* dell'istituto del Whistleblowing.

### ***Fase 2 – Conservazione della segnalazione.***

L'OdV cura la conservazione di ogni segnalazione ricevuta e ciò anche su supporto informatico: un tanto senza porsi in contrasto con il Regolamento per l'utilizzo della strumentazione informatica aziendale e della rete internet adottato da DL Radiators, in quanto applicabile.

Un tanto al fine, in particolare, di evitare ogni abusiva od illecita utilizzazione, diffusione, comunicazione o dispersione delle segnalazioni e del contenuto delle stesse. E' altresì assicurato il rispetto delle garanzie di legge in materia di trattamento dei dati personali e di tutela della privacy sia con riferimento al soggetto segnalante, che al soggetto segnalato.

 <p><b>RADIATORS</b>  ITALIAN PREMIUM HEATING  <b>DL Radiators S.r.L.</b>  SS 54 n. 21 - Moimacco (UD)  Via delle Industrie n. 2 -  Fossalta di Piave (VE)</p>	<p align="center"><b>M.O.DLR 231</b>  <b>(MODELLO ORGANIZZATIVO)</b></p> <p align="center"><b>ALLEGATO</b></p> <p align="center"><b>POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E  IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING"</b></p> <p align="center">Attuazione dei disposti del Decreto Legislativo  nr. 231 del 08.06.2001</p>	<p align="center">Approvato dal CdA del  29.06.2018</p>
---	--	---

## 10 Attività dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza provvederà ad inviare a tutto il personale della Società comunicazioni ed informative specifiche in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del *Whistleblowing*.

## 11 Garanzie in ordine alla conformità a legge del trattamento dei dati – privacy.

Il trattamento dei dati personali correlato all'implementazione e al funzionamento della procedura in materia di Whistleblowing trova la propria legittimazione nel perseguimento di un interesse meritevole di tutela del titolare del trattamento (oggi il riferimento è all'art. 6 del Reg. UE 2016/679, cd. GDPR).

I dati relativi alle segnalazioni verranno conservati per il periodo di dieci anni.

Titolare degli stessi dovrà intendersi la società DL Radiators Srl, mentre responsabili della conservazione e dell'integrità del dato saranno i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La conservazione avverrà in forma anonima; l'associazione di una segnalazione all'identità del relativo segnalante, nonché della persona segnalata, potrà essere effettuata esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni momento colui che ha effettuato la segnalazione – tramite canali digitali se la segnalazione è stata effettuata mediante posta elettronica certificata; tramite l'esercizio del diritto di accesso agli atti (e con esclusione, ad insindacabile giudizio dell'OdV, delle sole attività istruttorie in corso) se la segnalazione è stata effettuata con il mezzo della posta tradizionale – potrà prendere conoscenza dell'iter della relativa procedura e degli esiti della segnalazione stessa.

Quanto al profilo di possibile contrasto tra il diritto di accesso ai propri dati personali esistente in capo al soggetto "segnalato" nell'ambito della procedura di Whistleblowing e l'esigenza di proteggere l'identità del segnalante (almeno nella fase iniziale dell'indagine che consegue alla segnalazione e al di fuori della casistica di cui sopra relativa al procedimento disciplinare e/o ad un'eventuale procedimento penale), DL Radiators ritiene che allo stato esso potrà essere risolto con riferimento all'art. 23 del Reg. UE 2016/679, che prevede la facoltà per ogni Stato membro di limitare per legge la portata del diritto di accesso per salvaguardare *"la prevenzione, l'indagine, l'accertamento e il perseguimento di reati [...] la tutela dei diritti e le libertà altrui"*: in questo senso deve ritenersi che la legge n. 179/2017 ha introdotto un vero e proprio limite normativo all'esercizio del diritto di accesso del titolare dei dati personali, e ciò in nome della protezione dell'interesse collettivo e individuale (del singolo Ente) alla prevenzione e alla repressione di condotte illecite e/o delittuose.