

---

MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE  
di  
A.P.S. AROSIO S.P.A.



ESTRATTO  
REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

---

Rev.	Data elaborazione	Data entrata in vigore	Il Presidente C.d.A.
00	2020	/	/
01	12/2023	10/01/2024	

# SOMMARIO

---

1. AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
2. OBIETTIVI E PRINCIPI GENERALI .....	4
3. DEFINIZIONI .....	5
4. LA SEGNALAZIONE.....	6
4.1 REQUISITI SOGGETTIVI DELLA SEGNALAZIONE.....	6
4.2 REQUISITI OGGETTIVI DELLA SEGNALAZIONE.....	6
4.3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	7
4.4 MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE.....	8
4.5 DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE E ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE.....	10
4.6 OBBLIGO DI RISERVATEZZA E TUTELA DEL SEGNALANTE.....	10
4.7 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE .....	13
5. SISTEMA SANZIONATORIO .....	14

# 1. AMBITO DI APPLICAZIONE

---

L'art. 2 comma 1 della L. 30 novembre 2017 n. 179 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 nel sistema 231, a tutela dell'integrità dell'Ente, l'istituto della Segnalazione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti di violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale dell'Ente.

Il presente Regolamento recepisce quanto previsto dal successivo D.Lgs. n. 24/2023 di attuazione alla Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, che ha disciplinato, ampliando la normativa, la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione pubblica o dell'Ente privato di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Tale ultima normativa ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 (rubricato *Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente*) nel comma 2-bis – che si riporta – e ha abrogato i commi 2-ter e 2-quater.

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

ART. 6 SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E MODELLI DI ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

[...]

**Il-bis** I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lett. e)

## 2. OBIETTIVI E PRINCIPI GENERALI

---

Il presente Regolamento enuncia i principi a cui la Società si ispira per conformare ogni aspetto dell'attività ai principi fondamentali dell'ordinamento giuridico in materia di *whistleblowing*.

Il documento esprime impegni, norme di comportamento e regole di condotta che la Società si assume in relazione alla gestione del fenomeno *whistleblowing*.

Ogni soggetto legato a qualsiasi titolo alla Società è tenuto a conoscere il presente Regolamento. La Società si impegna a promuovere la conoscenza del Regolamento da parte dei destinatari, svolgendo specifica attività formativa e di sensibilizzazione e predispone misure idonee a garantirne la piena ed effettiva applicazione.

**A.P.S. AROSIO S.P.A.** si impegna ad attivare un proprio canale di segnalazione che garantisca e tuteli la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta, delle persone menzionate nonché il contenuto della Segnalazione e la relativa documentazione; inoltre, si impegna a sanzionare qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione nei confronti del Segnalante e dei Facilitatori.

La violazione dolosa o colposa dell'obbligo di non divulgazione dell'identità del Segnalante, salvo le ipotesi in cui questa sia dalla legge consentita, costituisce illecito disciplinare punibile ai sensi del Sistema Disciplinare adottato; parimenti, costituisce illecito disciplinare ogni condotta discriminatoria o ritorsiva, diretta o indiretta, posta in essere da chiunque nei confronti dell'autore della Segnalazione.

Ogni comportamento contrario alla lettera ed allo spirito del presente verrà sanzionato in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

### 3. DEFINIZIONI

---

[...]

## 4. LA SEGNALAZIONE

---

### 4.1 REQUISITI SOGGETTIVI DELLA SEGNALAZIONE

Conformemente a quanto previsto dalla normativa di riferimento, le Segnalazioni possono essere effettuate da tutti i soggetti – c.d. Destinatari – che intrattengano o abbiano intrattenuto rapporti giuridici in qualità di lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti, azionisti, persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, lavoratori o collaboratori di partner contrattuali e fornitori di beni e servizi.

[...]

### 4.2 REQUISITI OGGETTIVI DELLA SEGNALAZIONE

Le violazioni che possono essere segnalate devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'Ente di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali richiamati dal D.Lgs. n. 24/2023 (a titolo esemplificativo: appalti pubblici, sicurezza e conformità dei prodotti, tutela dell'ambiente...);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle Società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle Società.

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi. Non sono ammesse le Segnalazioni pretestuose, palesemente prive di fondamento, basate su meri sospetti, indiscrezioni o voci di corridoio scarsamente attendibili; effettuate con dolo (mala fede) o colpa grave.

### 4.3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Tutti i Destinatari del presente documento hanno l'**obbligo di segnalare entro 48 ore** dal momento in cui ne abbiano avuto conoscenza, i casi di:

- commissione di reati-presupposto 231;
- violazioni sospette o conclamate del Modello, del Codice Etico, delle procedure stabilite in attuazione degli stessi;
- violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente e di cui sono venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

**La Segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:**

1. identità del Segnalante;
2. descrizione chiara e completa delle circostanze oggetto di Segnalazione;
3. indicazione di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
4. indicazione di tutti gli elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciute;
5. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
6. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
7. ogni altra informazione utile alla comprensione del fatto.

**SEGNALAZIONI ANONIME.** Le Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, devono essere:

1. puntuali;
2. non generiche;
3. devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della Segnalazione stessa.

[...]

## 4.4 MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

I canali di segnalazione devono garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, del segnalato, delle persone coinvolte o menzionate nonché il contenuto della Segnalazione e la relativa documentazione.

**TIPOLOGIA DI CANALE.** La Società ha attivato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 come **canale di segnalazione interno il "metodo della triplice busta"**: in Azienda è stata istituita una casella di posta cartacea dove il Segnalante può inserire la sua Segnalazione. In questo caso la busta dovrà contenere al suo interno altre due buste: la prima contenente la Segnalazione stessa, con l'eventuale documentazione, e nella seconda la fotocopia della carta d'identità del Segnalante. Tutte e tre le buste dovranno essere perfettamente sigillate, e non consentire in alcun modo di visionarne, ad esempio in trasparenza, il contenuto.

La busta principale recherà l'unica dicitura esterna "RISERVATO O.d.V."

**INCONTRI DIRETTI.** In aggiunta a quanto esposto, entro un termine ragionevole, comunque non superiore a 15 (quindici) giorni lavorativi dalla richiesta del Segnalante, l'Organismo di Vigilanza, o il suo Presidente qualora sia collegiale, dovrà rendersi disponibile a concordare un incontro diretto con il Segnalante che lo richieda, da tenersi tramite videoconferenza o in presenza presso la sede della Società o altra sede dal medesimo prescelta.

In caso di impossibilità dei propri componenti, l'Organismo di Vigilanza potrà nominare un consulente esterno alla Società, dotato delle necessarie competenze e professionalità, al fine di raccogliere tempestivamente la Segnalazione.

CANALE ESTERNO. Ferma restando la preferenza per il canale di segnalazione interno descritto nei paragrafi che precedono, i Destinatari possono trasmettere le proprie Segnalazioni anche attraverso i canali di segnalazione esterni istituiti dalle Autorità Pubbliche a ciò preposte dai relativi Stati Membri dell'Unione Europea.

Tali canali garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

L'accesso ai canali di Segnalazione esterna è, tuttavia, consentito solo alle seguenti condizioni:

1. i canali di segnalazione interni non sono attivi o, anche se attivati, non sono conformi a quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*;
2. il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
3. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
4. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La gestione delle Segnalazioni esterne è affidata alle Autorità Pubbliche presso le quali i canali di segnalazione esterni sono istituiti, secondo le modalità da queste previste all'interno di propri regolamenti o linee guida, cui si rinvia.

DIVULGAZIONE PUBBLICA. I Destinatari possono effettuare anche una divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni rilevanti tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (inclusi i *social network*). Affinché il Segnalante possa beneficiare delle misure di protezione previste, la divulgazione pubblica potrà essere effettuata solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

1. il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e una Segnalazione esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna (alle condizioni e con le modalità previste) e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;

2. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Laddove il Segnalante divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un *nickname*, che comunque non ne consente l'identificazione, la divulgazione pubblica dovrà essere trattata alla stregua di una Segnalazione anonima.

## 4.5 DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE E ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE

L'Organo Gestorio ha ritenuto opportuno individuare nell'**Organismo di Vigilanza** il soggetto deputato al ricevimento, analisi e valutazione delle Segnalazioni.

Lo stesso, nell'ambito della sua attività:

- monitora sul corretto andamento delle procedure adottate dalla Società;
- comunica tempestivamente all'Organo Gestorio, all'esito dell'istruttoria relativa alle Segnalazioni non manifestamente infondate ricevute, le proprie conclusioni con eventuali suggerimenti;
- dà contezza all'Organo Gestorio, nel corso della relazione annuale, sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione individuato, in virtù delle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute.

[...]

## 4.6 OBBLIGO DI RISERVATEZZA E TUTELA DEL SEGNALANTE

Si premette che, nell'ottica dell'attuale normativa in materia di *privacy*, in virtù del principio di responsabilizzazione, la Società si impegna ad adottare ogni misura dovesse rendersi

idonea e necessaria per garantire un elevato e opportuno grado di sicurezza nell'ambito dei trattamenti effettuati.

**TUTELA DELL'ANONIMATO.** Il Regolamento *Whistleblowing* garantisce l'anonimato del Segnalante sul piano disciplinare, ferma restando la necessità di rivelare le sue generalità laddove la Segnalazione assurga a vera e propria dichiarazione accusatoria in ambito penale e l'individuazione del *whistleblower* sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato (cfr. Cass. Pen. Sez. VI, sent. 27 febbraio 2018 n. 9041).

Il presente Regolamento prevede il divieto, salve le eccezioni di legge, da parte dell'Organismo di Vigilanza di rivelare il nome del Segnalante, senza il suo espresso consenso. L'obbligo di riservatezza è configurabile anche in capo ai soggetti terzi eventualmente coinvolti nel processo di Segnalazione.

L'anonimato non è garantito se configurabile ipotesi di responsabilità a vario titolo:

- calunnia e diffamazione come prevista dal codice penale;
- ai sensi dell'art. 2043 c.c. (responsabilità civile extracontrattuale);
- nelle eventuali ipotesi di necessario coinvolgimento del soggetto in corso di indagini *et similia*.

[...]

**DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE.** Ai sensi della Legge n. 179/2017, nei confronti del dipendente che, nell'interesse della Società, effettui una Segnalazione come *ut supra* individuata, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

[...]

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione di illecito **deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza** che, valutata la fondatezza degli elementi, procede a segnalare l'ipotesi di discriminazione all'Organo Gestorio, il quale si farà carico di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione nonché procedere all'analisi della sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'eventuale autore della discriminazione secondo quanto previsto dalle norme e dai contratti di lavoro. È vietata,

altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro o sull'esercizio delle funzioni di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

**TUTELA DA EVENTUALI MISURE RITORSIVE.** A.P.S. AROSIO S.P.A. vieta ogni ritorsione effettuata nei confronti dei Segnalanti e degli altri soggetti protetti, per esse intendendosi qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile, che provochi o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto a tali soggetti. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsioni sono nulli.

Il Segnalante o la persona protetta che abbia subito ritorsioni:

- ha diritto ad agire per il risarcimento dei danni subiti, presso le competenti Autorità Giudiziarie;
- se licenziata a causa della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile, ha diritto ad essere reintegrata nel posto di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti e in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

[...]

**PROTEZIONE DEI DATI ED ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI.** I dati e i documenti oggetto della Segnalazione, che potrebbero anche essere sensibili, vengono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

È cura dell'Organismo di Vigilanza, o del suo Presidente qualora sia collegiale, garantire:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica, per un periodo di tempo conforme alla normativa vigente.

L'accesso all'archivio nonché la consultazione dei documenti ivi conservati è consentita solo ed esclusivamente all'Organismo di Vigilanza, il quale sarà il solo in possesso delle relative chiavi.

[...]

## 4.7 RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il soggetto Segnalante può incorrere in una responsabilità derivante dal contenuto della Segnalazione.

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la **responsabilità penale e disciplinare** del *whistleblower* nell'ipotesi di **Segnalazione calunniosa o diffamatoria** ai sensi del Codice Penale (artt. 368 e 595 c.p.) nonché la **responsabilità civile extracontrattuale** ai sensi dell'art. 2043 c.c.. Nell'ipotesi di Segnalazione di un fatto vero, l'art. 596 c.p. vieta la c.d. *exceptio veritatis*, concernente la difesa da un'accusa di diffamazione che sia basata sul sostenere che il fatto riferito è vero. La giurisprudenza, tuttavia, ritiene ammissibile la prova liberatoria sulla verità del fatto ogniqualvolta l'autore della presunta diffamazione abbia agito nell'esercizio di un diritto. Nel caso di Segnalazioni aventi ad oggetto un fatto falso, sarà necessario procedere alla distinzione secondo cui il *whistleblower* abbia agito in buona fede oppure in malafede.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, 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.

## 5. SISTEMA SANZIONATORIO

---

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. D del D.Lgs. n. 231/2001, il Sistema Disciplinare adottato dalla Società nell'ambito del M.O.G. prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela dei soggetti che effettuano Segnalazioni di:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione di **A.P.S. AROSIO S.P.A.**;
- violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione pubblica o dell'Ente

di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate, la Segnalazione interna sia risultata fondata, l'Organismo di Vigilanza è preposto all'attivazione del Sistema Sanzionatorio previsto dal M.O.G. e propone quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso le relative violazioni.

La sanzione può essere graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili (ad es. normativa giuslavoristica in caso di lavoratori della Società).

Ai sensi della disposizione citata, sono previste altresì sanzioni nei confronti di cui effettua, con dolo o colpa grave, Segnalazioni che si rivelano infondate.

**È fatto obbligo a tutti i Destinatari di rispettare e far rispettare il presente Regolamento. La violazione o la non osservanza delle disposizioni del presente Regolamento comporterà l'applicazione delle sanzioni previste.**