

# WHISTLEBLOWING

## Sommario

<u><a href="#">WHISTLEBLOWING RIFERIMENTO NORMATIVO</a></u> .....	2
<u><a href="#">ORGANI CHE RICEVONO LA SEGNALAZIONE</a></u> .....	3
<u><a href="#">CANALI PREDISPOSTI PER LA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE</a></u> .....	3
<u><a href="#">OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</a></u> .....	3
<u><a href="#">ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONE E TUTELA DELL'ANONIMATO</a></u> .....	4
<u><a href="#">TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE</a></u> .....	5
<u><a href="#">COMPORAMENTO DEI SINGOLI ORGANI AL RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE</a></u> .....	5
<u><a href="#">LA VERIFICA INTERNA</a></u> .....	6
<u><a href="#">ESITO DELL'INDAGINE INTERNA</a></u> .....	7
<u><a href="#">TUTELA DEL WHISTLEBLOWER</a></u> .....	7
<u><a href="#">INTEGRAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO (WHISTLEBLOWER)</a></u> .....	8
<u><a href="#">PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA</a></u> .....	8

**Cecchini Service Srl**  
**Impianti e accessori di sollevamento**

Via Stelloni Ponente, 27 - 40010 Sala Bolognese (BO)  
Tel. +39 051 327721 - Fax +39 051 327791  
E-mail: [cecchini@cecchiniservice.it](mailto:cecchini@cecchiniservice.it) - Web: [www.cecchiniservice.it](http://www.cecchiniservice.it)  
C.FISC/P.IVA 01919361202 - Cap. sociale € 110.400.00  
Reg. Impr. Bologna N.74312 - Cod. Mecc. Estero N. B0046210

 [www.cecchinigroup.eu](http://www.cecchinigroup.eu)  [#ilsollevamentodelfuturo](https://www.instagram.com/ilsollevamentodelfuturo)



UNI EN ISO 9834:2006



UNI EN ISO 9001:2015

## WHISTLEBLOWING RIFERIMENTO NORMATIVO

Riferimento normativo Legge “whistleblowing” L n. 179/2017, “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”.

Nella suddetta normativa è stato previsto la modifica dell’art. 6 del DLgs. 231/01, con l’introduzione del comma 2-Bis, al fine di tutelare i dipendenti e/o collaboratori di società private che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento dell’attività lavorative. Si riportano gli articoli di Legge di interesse.

L. 179/2017

Art.1

Omissis....

Art. 2 (Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato)

1. All’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«**2-bis.** I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

**2-ter.** L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis 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.

**2-quater.** Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E’ 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.».

**Art. 3** (Integrazione della disciplina dell’obbligo di segreto d’ufficio, societario, professionale, scientifico e industriale)

1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell’interesse all’integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all’articolo 2105 del codice civile.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l’obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l’ente, l’impresa o la persona fisica interessata.

3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all’organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto societario, professionale o d’ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità



dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La presente procedura, pertanto, garantisce:

- la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori da parte del datore di lavoro;
- un uso corretto e non improprio e/o abusivo dello strumento da parte del segnalante.

## ORGANI CHE RICEVONO LA SEGNALAZIONE

Gli organi predisposti a ricevere la segnalazione sono identificati in:

- a) Amministratore Unico;
- b) OdV in carica al momento della segnalazione sia esso monocratico o collegiale;

I predetti organi possono essere interessati singolarmente, congiuntamente o solo alcuni di essi, come da libera decisione del denunciante.

## CANALI PREDISPOSTI PER LA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

CECCHINI SERVICE SRL predispose i seguenti canali di ricezione della segnalazione:

1. All'Amministratore Unico all' indirizzo postale con le seguenti indicazioni: CECCHINI SERVICE SRL "RISERVATA" via Stelloni 27, Sala Bolognese 40010, oppure all'indirizzo mail: [n.cecchini@cecchiniservice.it](mailto:n.cecchini@cecchiniservice.it) il cui accesso è riservato unicamente all Amministratore Unico;
2. All'Organismo di Vigilanza indirizzo postale con le seguenti indicazioni: ODV CECCHINI SERVICE SRL "RISERVATA" via, Stelloni 27, 40010 Sala Bolognese oppure all'indirizzo mail indirizzo mail [odv@cecchiniservice.it](mailto:odv@cecchiniservice.it) il cui accesso è riservato unicamente dell'Organismo di Vigilanza;

## OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Per quanto non esplicitamente enunciato nella su richiamata L. n. 179/2017, può essere oggetto di segnalazione qualsiasi condotta che in astratto possa essere associata ad un reato presupposto del D.Lgs 231/01 o un reato, anche non presupposto del D.Lgs 231/01, che violi i principi di cui al codice etico.

In particolare sono rilevanti tutte le segnalazioni che riguardano comportamenti o irregolarità, sia consumati che tentati, posti in essere da amministratori, dirigenti, dipendenti e/o collaboratori, professionisti esterni nelle loro attività, mansioni, funzioni, deleghe e incarichi eseguite nell'ente, a favore dello stesso e/o ad esso riconducibile o collegabile.

La segnalazione può riguardare sia azioni che omissioni, commesse o tentate penalmente rilevanti:

- di cui ai reati presupposti del D.Lgs. 231/01;



- poste in essere in violazione del Codice etico o delle procedure adottate dal MOG e/o di altre disposizioni societare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale e/o di immagine all'ENTE;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o altre persone, o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività, opera e/o professione, anche temporaneamente presso l'ENTE.

**La procedura del whistleblowing non è istituita per doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni, pretese che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con dirigenti, o colleghi.**

Le segnalazioni devono riguardare situazioni in cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e quelle che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

#### ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONE E TUTELA DELL'ANONIMATO

Il segnalante deve fornire gli elementi necessari affinché il ricevente la segnalazione possa procedere alla valutazione del fatto e operare le opportune verifiche autonomamente.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità complete del segnalante, con indicazione della funzione lavorativa svolta;
- b) tempo e luogo in cui si è verificato l'evento segnalato;
- c) le generalità o elementi che possano consentire l'identificazione del soggetto che ha posto in essere il fatto segnalato;
- d) descrizione del fatto e delle circostanze, di documenti e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) sindacato di riferimento del lavoratore (lo stesso potrà essere indicato anche successivamente).

Ogni canale predisposto alla ricezione della segnalazione garantisce la tutela dell'anonimato del segnalante come previsto dalla norma.

Si precisa che viene garantito l'anonimato del segnalante, ciò non garantisce l'accettazione di segnalazioni anonime, infatti, la disposizione di tutela prevista dalla norma si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili da parte delle Autorità preposte.

Le segnalazioni anonime, prive degli elementi fondamentali della segnalazione, verranno esaminate solo se presentano elementi adeguati e circostanziati tali da consentire la verifica.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti e delle situazioni segnalati, a tutela del denunciato.



## TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni ricevute saranno protocollate in via riservata, classificate, fascicolate e tutelate, anche ai fini privacy, pertanto sarà cura degli organi deputati a ricevere la segnalazione predisporre adeguate misure per il trattamento della segnalazione Wistleblowing quali, ad esempio, un registro. L'organo ricevente la segnalazione, deve verificare l'eventuale propria incompatibilità per conflitto di interesse e comunicarlo ad altro organo, se tutti gli organi fossero incompatibili la segnalazione dovrà essere inviata all'Autorità Giudiziaria.

## COMPORAMENTO DEI SINGOLI ORGANI AL RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE

### I. AMMINISTRATORE UNICO

al ricevimento della segnalazione, espletate le formalità di ricezioni su descritte, L'Amministratore Unico valuterà l'eventuale incompatibilità sua e/o dell'OdV, per possibile coinvolgimento diretto e/o indiretto nell'esercitare l'azione di auditing interno. L'Amministratore Unico entro il quarto giorno lavorativo successivo alla ricezione della segnalazione esegue quanto di seguito descritto:

- i) Invia la segnalazione all'OdV che esegue l'azione di auditing interno per la verifica della segnalazione e potrà richiedere l'esito della verifica;
- ii) Nel caso la segnalazione potesse riguardare una figura dirigenziale dell'azienda, L'Amministratore Unico dovrà trasmettere la segnalazione all'ODV rendendo noto l'incompatibilità e non potrà richiedere l'esito della verifica;
- iii) Nel caso potesse riguardare uno o più componenti dell'OdV, l'Amministratore unico dovrà alternativamente:
  - (1) Attivare una consulenza qualificata con terzo soggetto per la verifica della segnalazione al fine di verificarne la veridicità;
  - (2) Trasmettere direttamente la segnalazione all'Autorità giudiziaria.

### II. ODV

al ricevimento della segnalazione, espletate le formalità di ricezioni su descritte, l'OdV valuterà l'eventuale propria incompatibilità, per un coinvolgimento diretto e/o indiretto nell'esercitare l'azione di auditing interno. L'OdV entro il quarto giorno lavorativo successivo alla ricezione della segnalazione esegue quanto di seguito descritto:

- i) Si attiva per interrompere al più presto l'azione e/o le conseguenze scaturite dall'azione segnalata, attiva l'azione di auditing interno al fine di verificare la veridicità della segnalazione;
- ii) Nel caso potesse riguardare uno o più componenti dell'OdV, dovrà alternativamente:
  - (1) Attivare una consulenza qualificata con terzo soggetto per la verifica della segnalazione al fine di verificarne la veridicità;



- (2) Trasmettere direttamente la segnalazione all'Autorità giudiziaria;

## LA VERIFICA INTERNA

Lo scopo della segnalazione è la protezione e tutela dell'Ente. Le azioni dei soggetti che commettono uno o più reati presupposti, tra quelli annoverati nel D.Lgs 231/01 e s.m., nonché contrarie al codice etico adottato espone, infatti, l'Ente a sanzioni più o meno gravi fino al rischio stesso della continuità. Il segnalante, pertanto, è un soggetto che integra elevati principi etici, morali e di coraggio e meritevole, quindi, di assoluta tutela.

Gli organi deputati alla ricezione, una volta attivate le procedure sopra descritte, dispongono con le stesse modalità una verifica interna (auditing interno).

La Verifica non potrà eccedere i 10 giorni lavorativi dall'istituzione della stessa. Tutte le attività svolte dovranno essere documentate attraverso verbali giornalieri. È necessario dare evidenza alle attività di audizione verbale e/o di consegna documentale. I verbali di verifica dovranno essere allegati alla determinazione dell'esito della segnalazione anch'essa redatta per iscritto. I verbali e la documentazione, saranno custoditi e conservati dall'Organo che esegue la verifica, classificati riservati e essi a disposizione delle Autorità Giudiziarie, qualora si rendesse necessaria la comunicazione di "probabile illecito".

L'OdV, qualora non coinvolto, è l'organo deputato ad eseguire la verifica interna, potrà condurre la stessa in autonomia o avvalersi della consulenza di terze parti qualificate.

L'attività di verifica sarà condotta attraverso il riscontro dei dati e delle notizie indicati dal segnalante. Si dovrà ricercare tutta la documentazione necessaria per confermare la segnalazione anche attraverso la ricerca nei luoghi aziendali e nei documenti telematici tutelati da privacy. A tal proposito la presente procedura fa riferimento all'art. 391-nonies<sup>1</sup> del codice di procedura penale, che consente che esse siano svolte anche nella eventualità che si instauri il procedimento penale.

Laddove non si rileva una evidente inconsistenza della segnalazione, prima dell'esito finale dell'indagine nei casi in cui:

- il fatto segnalato è di entità tale che la sua reiterazione causi nocimento all'Ente;
- si sospetta fortemente che si possano inquinare le fonti di prova dei fatti e delle circostanze segnalate;

---

<sup>1</sup> Articolo 391 nonies Cpp  
(Attività investigativa preventiva)

1. L'attività investigativa prevista dall'articolo 327bis, con esclusione degli atti che richiedono l'autorizzazione o l'intervento dell'autorità giudiziaria, può essere svolta anche dal difensore che ha ricevuto apposito mandato per l'eventualità che si instauri un procedimento penale .
2. Il mandato è rilasciato con sottoscrizione autenticata e contiene la nomina del difensore e l'indicazione dei fatti ai quali si riferisce.



Il soggetto segnalato potrà essere sospeso temporaneamente (con le adeguate tutele lavorative e di dignità privata), salvo reintegro immediato all'esito negativo della segnalazione.

## ESITO DELL'INDAGINE INTERNA

### **Segnalazione con esito positivo.**

È la segnalazione che viene riscontrata nell'indagine, nei fatti, nelle circostanze, nelle evidenze e/o nei documenti raccolti.

In tal caso a chiusura delle indagini:

- a) Si propongono le sanzioni disciplinari attuate secondo il sistema sanzionatorio approvato;
- b) Si comunica all'Autorità Giudiziaria con denuncia/querela inoltrata dall'ODV nei confronti dell'autore della condotta quanto questa sia riconducibile ad un reato anche tentato; Per la denuncia querela invita da altri si veda la procedura di comportamento degli organi deputati a ricevere la segnalazione;
- c) I flussi informativi dell'esito saranno conservati da tutti gli organi interessati nel fascicolo informativo;
- d) Spetterà sempre e comunque all'OdV proporre all' Amministratore Unico le sanzioni alternative alla denuncia;

### **Segnalazione con esito negativo**

È la segnalazione che non ha trovato riscontro nei fatti e nelle circostanze segnalate.

La segnalazione negativa viene trattata come segue:

- a) In caso di riscontro negativo non determinato da dolo o colpa grave del segnalante si archivia la posizione e si tutela, comunque, il segnalante.
- b) Si propongono le sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante che con dolo o colpa grave abbia ingiustamente effettuato la segnalazione attuate secondo il sistema sanzionatorio approvato;
- c) Se dalla segnalazione si riscontrassero danni di immagine, diffamazione e/o calunnia, si avrà l'obbligo di segnalazione all'Amministratore Unico il quale, potrà decidere un intervento presso l'autorità giudiziaria a querela di parte per tutelare l'azienda.

## TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Le azioni a tutela del segnalante:

- gestione riservata della segnalazione come dall'iter procedurale su descritto;
- tutela della riservatezza dell'identità del whistleblower;
- tutela e autonomia procedurale dei soggetti e della società che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni
- tutela della riservatezza del contenuto della segnalazione anche nei confronti dei vertici dell'Ente;



Per quanto sopra l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, se non da lui stesso, convenuto attraverso espresso consenso scritto.

Tutti gli attori della presente procedura e/o le altre persone, eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione a pena sanzione disciplinare secondo quanto previsto dal sistema disciplinare, oltre all'eventuali sanzioni previste dalla normativa.

La segnalazione del whistleblower non potrà essere richiesta, riprodotta e/o utilizzata in alcun procedimento amministrativo.

Nei confronti del whistleblower che effettua una segnalazione secondo la 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 ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

#### INTEGRAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO (WHISTLEBLOWER)

Il sistema sanzionatorio del modello organizzativo approvato da CECCHINI SERVICE SRL include le sanzioni per:

- Canali Segnalanti;
- Soggetti che eseguono l'azione di audit interno;
- Soggetti coinvolti nella segnalazione;
- Wistleblower;

#### PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura sarà oggetto di formazione del personale e disponibile per la consultazione in azienda.

Parte della procedura utile per consentire l'azione del whistleblowing sarà oggetto di pubblicazione sul sito della società.

