

PROCEDURA
WHISTLEBLOWING

1. SCOPO

La presente procedura mira a delineare la politica adottata da MTM S.R.L. (di seguito anche la società) ai fini di garantire la tutela dei dipendenti che segnalano illeciti. L'importanza delle misure volte ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (fatti salvi gli altri obblighi di legge), dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione, emerge dalla legge 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”* pubblicata in data 14 dicembre 2017 (G.U. n. 291).

In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del Decreto 231, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del Decreto 231 devono prevedere, *inter alia*, misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione, discriminatori o comunque punitivi nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall'obbligo – previsto dall'art. 6, comma 2-*bis*. lett. a e b, del Decreto 231 – di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti 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”* e la previsione di *“almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante”*.

All'uopo la società intende promuovere una cultura caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *governance*.

Infatti, l'MTM S.R.L. riconosce l'importanza di avere una procedura che disciplini la segnalazione da parte del personale della società di comportamenti illeciti ai sensi della legge 231/2001, definendo l'iter procedurale seguito, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

Scopo del presente documento è quello di fornire le indicazioni operative sull'oggetto, i contenuti, i destinatari, le modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela previste.

2. DESTINATARI

La presente procedura si applica a tutti i dipendenti, ai componenti gli Organi dell'MTM S.R.L., e ai collaboratori occasionali. La stessa deve essere inoltre comunicata a qualsiasi persona preste servizio per la società, inclusi i consulenti.

3. OGGETTO DEL FLUSSO INFORMATIVO

Per comportamento illecito si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia impatto sulla stessa, che arrechi o possa arrecare danno o pregiudizio alla società o ai suoi dipendenti (a mero titolo di esempio: furti, attività corruttive, pratiche di mobbing, inadempimenti delle procedure in materia di sicurezza, etc.). Devono sempre essere segnalate le violazioni del Modello di organizzazione e gestione, del Codice Etico e delle procedure operative adottate da MTM S.R.L..

4. MODALITA' OPERATIVE

4.1. Trasmissione della Segnalazione

Nel caso in cui un dipendente (qualunque sia la sua qualifica, anche dirigenziale o appartenente al CdA) della società o anche di un polo didattico abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato (o possa verificarsi) un comportamento illecito, è tenuto a segnalarlo all'OdV. La segnalazione può provenire anche da terzi che, relazionandosi con la società, si imbattano in violazioni compiute dai dipendenti della società medesima.

La segnalazione può essere presentata:

- mediante l'invio di una e-mail all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza che ne curerà la riservatezza. L'account email è il seguente: sl231@gmail.com;
- a mezzo del servizio postale, in busta chiusa, indirizzata all'OdV presso l'MTM S.R.L., con sede in Gricignano di Aversa (CE), via Casolla, n. 38, recante la seguente dicitura: "Riservata personale all'OdV 231";
- a mezzo consegna in apposita cassetta postale presso la società, recante la seguente dicitura: "Riservata personale".

Per garantire la privacy del segnalante, l'indirizzo di posta elettronica è accessibile unicamente all'Organismo di Vigilanza e all'eventuale professionista ausiliario di cui l'OdV si avvalga.

Qualora il dipendente abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta come legittima o meno, ne può parlare informalmente con l'Organismo di Vigilanza o con il professionista ausiliario, oppure può consultarsi con il suo superiore diretto, a meno che questo non sia la persona del cui comportamento si dubita.

Qualora le segnalazioni siano state erroneamente indirizzate ad altri organi o funzioni di MTM S.R.L., queste ultime provvedono ad inoltrare senza ritardo le segnalazioni medesime all'OdV, mantenendo il riserbo sul contenuto della segnalazione e sull'identità del segnalante e del segnalato.

Le segnalazioni ricevute sono protocollate con accesso riservato esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e al professionista ausiliario. Sono ammesse anche segnalazioni anonime, purché rispondenti ai requisiti generali di cui all'art. 6, comma 2 bis, lett. a), ossia si tratti di segnalazioni circostanziate, rilevanti ai fini del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Al fine di fornire più dati possibili per la gestione della segnalazione di illecito/irregolarità può essere utilizzato l'apposito modulo riservato alle segnalazioni, allegato alla presente procedura e disponibile sul sito dell'MTM S.R.L..

4.2. Gestione della Segnalazione

Tutte le segnalazioni sono gestite con modalità tali da garantire la massima riservatezza e un efficace standard di sicurezza per la conservazione.

Nel caso in cui la segnalazione si riveli infondata a causa di dolo o colpa grave del segnalante, egli non ha diritto alle sopra indicate tutele e sarà passibile di sanzione disciplinare (art. 6, comma 2 bis, lett. d) del Decreto 231/01).

La gestione e la verifica della fondatezza della segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza, che:

- assicura che l'indagine si svolga in maniera equa e imparziale; questo comporta che, ove richiesto, ogni persona coinvolta nell'indagine possa essere informata in merito alle dichiarazioni rese e agli elementi acquisiti a suo carico e che sia messa in condizione di controbattere alle stesse;
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici su materie che non rientrano nella propria

competenza specifica e può chiedere il supporto di tutte le funzioni e strutture di MTM S.R.L.;

- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

Le modalità operative di seguito riportate costituiscono un elenco esemplificativo, e non esaustivo, di gestione delle segnalazioni. L'OdV può, a seconda della segnalazione ricevuta, procedere a:

- effettuare un'audizione del segnalante, se non anonimo;
- prendere visione dei documenti cartacei e/o informatici eventualmente esistenti e forniti da tutti i soggetti coinvolti;
- effettuare audizioni di tutte le persone idonee a fornire informazioni riguardanti la segnalazione, anche quelle non direttamente coinvolte.

Al termine della verifica della fondatezza della segnalazione, l'OdV redige una relazione ove viene data evidenza:

- dell'iter istruttorio dell'indagine e degli elementi raccolti;
- delle conclusioni dell'istruttoria;
- delle raccomandazioni e/o azioni che vengono suggerite per l'ulteriore gestione dell'illecito e per assicurare il non verificarsi nel futuro di ulteriori e similari fatti.

Successivamente, l'OdV, di concerto con gli Organi Apicali e in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile di Area/Settore dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza;
- a informare il Direttore Generale e/o il Consiglio direttivo, al fine di adottare gli eventuali provvedimenti e/o azioni disciplinari necessari;
- a sollecitare la presentazione di una denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, ove necessario (ossia solo nel caso in cui ciò sia previsto come obbligatorio dalla legge).

La relazione è protocollata e conservata con i medesimi requisiti di riservatezza già previsti per le segnalazioni.

4.3. Obblighi informativi dell'OdV

Ricevuta la segnalazione, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione di MTM S.R.L. e, a seconda dell'oggetto della segnalazione, ulteriori figure che siano utili o funzionali per l'attività istruttoria da intraprendere; tutti i sopra indicati soggetti sono tenuti alla riservatezza circa l'identità del segnalante.

Al Consiglio di Amministrazione è trasmessa altresì la relazione di cui al paragrafo precedente.

4.4. Principi per la tutela della riservatezza del segnalante

L'MTM S.R.L. si impegna a garantire la riservatezza dei segnalanti, in ogni contestosuccessivo alla segnalazione, e ad impedire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Pertanto, nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione 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.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro sia da parte del segnalante che da parte dell'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 ter del Decreto.

Il comma 2 quater dell'art. 6 sancisce espressamente la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, inclusi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto che abbia effettuato una segnalazione in buona fede.

5. SANZIONI DISCIPLINARI

La violazione della presente procedura costituisce illecito disciplinare, da cui può discendere l'applicazione delle specifiche sanzioni individuate nell'apposito documento denominato "sistema disciplinare".

ALLEGATO A) MODELLO DI SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E IRREGOLARITÀ

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	*Questa sezione può non essere compilata in caso di segnalazione in forma anonima
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE (1)	*Questa sezione può non essere compilata in caso di segnalazione in forma anonima
SEDE DI SERVIZIO	*Questa sezione può non essere compilata in caso di segnalazione in forma anonima
TELEFONO / CELLULARE / E-MAIL	*Questa sezione può non essere compilata in caso di segnalazione in forma anonima
DATA / PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	Ufficio:(2) all'esterno dell'ufficio: (3)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO: (4)	<ul style="list-style-type: none"> - penalmente rilevanti - poste in essere in violazione del Modello di organizzazione e gestione, del Codice Etico, delle procedure operative, dei codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di MTM S.R.L.; <ul style="list-style-type: none"> • altro (specificare):
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)

AUTORE/I DEL FATTO (5)	1. 2. 3.
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO (6)	1. 2. 3.
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. 2. 3.

Note

- (1). Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare, qualora ne ricorrano gli estremi, alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.
- (2). Indicare denominazione e indirizzo della struttura.(3). Indicare luogo e indirizzo.
- (4). La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono allo svolgimento del rapporto di lavoro.
- (5) Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.
- (6). Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.