

## **SOCIETA' TRASPARENTE**

Con l'emanazione del Decreto Legislativo 08 Giugno 2001, nr. 231 è stata introdotta in Italia una norma che enuncia la responsabilità amministrativa di tutti i tipi di aziende ed associazioni (Enti) e che prevede l'applicazione di sanzioni interdittive e pecuniarie per tutti coloro che non adottano un modello di Organizzazione Gestione e Controllo contro i reati, cioè il cosiddetto Modello 231.

Il Modello 231 è quindi lo strumento che consente ***all'Istituto Acustico Pontoni S.r.l.*** tutelarsi dalla responsabilità amministrativa, derivante dalla commissione di reati compiuti da soggetti collegati alla Società stessa, nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

Esso, che ha una funzione preventiva e di indirizzo, è il sistema che ***l'Istituto Acustico Pontoni S.r.l.*** definisce e adotta per assicurare comportamenti responsabili e rispettosi delle norme attinenti alla responsabilità d'impresa.

Pur nella considerazione che l'adozione di un Modello è una facoltà e non un obbligo legislativo, la scelta effettuata ***dall'Istituto Acustico Pontoni S.r.l.*** di dotarsi di tale strumento va, pertanto, nel segno di una sempre maggiore attenzione verso i problemi dell'etica di impresa, di tutela dell'ambiente e di sicurezza sul lavoro.

In tale senso è stato anche formato un Codice Etico, che riassume i principi su cui si basa l'Azienda.

Sotto l'aspetto strutturale e contenutistico il Modello rappresenta l'esito di una corretta analisi del rischio, con l'individuazione delle vulnerabilità oggettive dell'Azienda, in rapporto alla sua organizzazione ed alla sua attività.

In data 4 Novembre 2015 ***l'Istituto Acustico Pontoni S.r.l.*** ha adottato il proprio Modello Organizzativo di Gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Tutti i destinatari del Modello, siano essi amministratori, dirigenti, dipendenti, terzi coinvolti nella procedure di affidamento, terzi affidatari, hanno pertanto l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel codice etico nonché a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo, delle attività aziendali definite nel Modello Organizzativo ***dell'Istituto Acustico Pontoni S.r.l.***

La violazione da parte di Terzi di principi e misure di organizzazione, gestione e controllo, delle attività aziendali definite nel Modello Organizzativo ***dell'Istituto Acustico Pontoni S.r.l.*** rappresenta, se accertata, inadempimento contrattuale che legittima, da parte ***dell'Istituto Acustico Pontoni S.r.l.*** stesso, la risoluzione unilaterale del contratto in essere, fatto salvo il risarcimento del danno causato e comporta altresì valutazione negativa che inciderà sui Rapporti Negoziali futuri con il medesimo soggetto.

## ALLEGATI:

- ***Modello di Organizzazione e Gestione (Solo la Parte Generale)***
- ***Codice Etico e di Comportamento***

- *Modulo di conferma del rispetto dei principi contenuti nel modello di organizzazione e gestione ex d.lgs nr. 231/01*
- *Procedura per le segnalazioni di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo e disposizioni per la tutela degli autori delle segnalazioni*
- *Modulo di segnalazione di violazioni al modello di organizzazione o al codice etico*
- *Documento di Valutazioni dei rischi Ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n.81 (DVR)*
- *Registro dei trattamenti sulla privacy - Analisi e valutazione dei rischi e misure di sicurezza adottate ai sensi del Regolamento UE/2006/679 e D. Lgs 30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i.(GDPR)*
- *Verbale di nomina dell'Organismo di Vigilanza*
- *Verbale di nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Repressione (RSPP)*
- *Organigramma aziendale*



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE  
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

**PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI  
DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
E DISPOSIZIONI PER LA TUTELA DEGLI AUTORI DELLE  
SEGNALAZIONI**

<b>Tabella delle revisioni/aggiornamenti del presente</b>		
<b>Rev.</b>	<b>Data documento</b>	<b>Descrizione modifiche ed aggiornamenti</b>
00	06/12/2023	Prima emissione

## 1. PREMESSA

In seguito all'approvazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179 «*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*», modificato dal D.Lgs 30 Marzo 2023, nr. 24 (che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato), le Società dotate di Modello 231 sono tenute a strutturare un sistema di **Whistleblowing**, ossia un sistema che garantisca canali informativi per le segnalazioni fatte all'Organismo di Vigilanza che assicuri la riservatezza dei segnalanti nell'intero processo di gestione della segnalazione.

L'approvazione definitiva del *Whistleblowing* ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato con rilevanti modifiche al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in merito alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed introduce specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione 231, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Scopo della presente procedura è quello di tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e ad inculcare “una coscienza sociale” all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- la procedura da seguire;
- i timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc.;
- l'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

La presente procedura, realizzata nell'ambito delle misure volte al contrasto di atti in violazione della Legge, con particolare riferimento alle fattispecie specificate nel Modello di organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito Modello), nel Codice Etico, o in altro allegato al Modello stesso, approvati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito Decreto), e tende, inoltre a rafforzare, ai sensi del

D.Lgs 24/2023, la disciplina sulla protezione da discriminazioni o ritorsioni dei dipendenti di **I.A. PONTONI S.r.l.** (di seguito anche la Società) che segnalino violazioni o condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

## **1. Soggetti coinvolti**

La presente è rivolta al più ampio numero possibile di soggetti al fine di garantire la massima diffusione della cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza, siano essi soggetti segnalanti, facilitatori o prossimi, per legami affettivi o lavorativi agli stessi, ai sensi dell'art. 3, c. 3 e 5, D.Lgs. 24/2023.

In particolare, si identificano quali potenziali segnalanti:

- i lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso **I.A. PONTONI S.r.l.**...o che forniscono beni o servizi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per **I.A. PONTONI S.r.l.**..
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e no, che prestano la propria attività per **I.A. PONTONI S.r.l.**
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

## **2. Segnalazioni**

### **2.1 Oggetto delle segnalazioni**

Rilevanti, ai fini della segnalazione, si intendono per 'violazioni': comportamenti, atti od omissioni che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di **I.A. PONTONI S.r.l.**, che nello specifico consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, o violazioni del Modello, del Codice Etico, o delle direttive e procedure interne alla Società.

Non sono, per contro, meritevoli di segnalazione:

- le mere voci o i "sentito dire";
- le doglianze di carattere personale del segnalante o sue rivendicazioni/istanze.

### **2.2 Contenuti delle segnalazioni**

Il segnalante è chiamato a curare che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni negli enti e amministrazioni del settore pubblico e privato.

In dettaglio, è necessario che risultino i seguenti elementi:

- le generalità o altri elementi che consentano il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati;
- la descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

### ***2.3 Segnalazioni anonime***

Al fine di favorire l'emersione di segnalazioni è prevista la possibilità di formulare anche segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. La segnalazione anonima può comunque determinare in capo al segnalante il rischio di eventuali ritorsioni da parte del segnalato; in ogni caso, il segnalante successivamente identificato può beneficiare della tutela di cui al D.Lgs. 24/2023.

Per poter assicurare che il processo di segnalazione sia utilizzato evitando il più possibile strumentalizzazioni, **I.A. PONTONI S.r.l.** prende in carico e valuta solamente le segnalazioni:

- recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura;
- adeguatamente circostanziate, in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti puntuali.

### ***2.4 Destinatario delle segnalazioni***

**I.A. PONTONI S.r.l.** in allineamento alle disposizioni normative in materia, ha identificato nell'OdV (Organismo di Vigilanza), come definito dal Modello, il soggetto deputato a ricevere, valutare, gestire e conservare adeguatamente le segnalazioni.

### ***2.5 Canali per le segnalazioni***

**I.A. PONTONI S.r.l.** mette a disposizione di tutti i destinatari, il modulo *Comunicazione verso OdV* per effettuare le segnalazioni.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

**I.A. PONTONI S.r.l.**, seguendo le disposizioni dell'articolo 2 *bis* inserito dalla Legge 179/2017 ha predisposto più canali che consentono di presentare segnalazioni circostanziate di condotte corruttive o violazioni, rilevanti ai sensi della presente Procedura, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione, presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante comunicazione telematica inviata tramite la casella di posta elettronica dell'OdV: [odvpontoni@.it](mailto:odvpontoni@.it). le cui user e password sono a conoscenza esclusiva dello stesso OdV;
- b) in forma orale – attraverso la richiesta di contatto diretto con l'OdV per mezzo dell'indirizzo di posta elettronica dedicato: [odvfpontoni@.it](mailto:odvfpontoni@.it).
- c) in forma scritta. A tal fine ed in vista della protocollazione riservata della

segnalazione e della gestione separata dei dati del segnalante dalla segnalazione, è necessario l'uso di tre buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione; la terza contenente le prime due e marcata all'esterno con la dicitura "riservata", da indirizzare a *Organismo di Vigilanza I.A. Pontoni S.r.l. Piazza della Repubblica 28 - 34074 Monfalcone (GO)*.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare, oltre che con la modalità c),

- non compilando la sezione "anagrafica segnalante" del modulo;
- non sottoscrivendo tale modulo;
- non indicando il mittente o utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia.

### **3. Compiti e poteri dell'OdV**

L'OdV, ricevuta la segnalazione e datone avviso di ricevimento al segnalante entro sette giorni dal ricevimento, effettua un primo screening di ammissibilità per valutare:

- se sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento rilevante ai sensi di quanto definito al paragrafo 2.1;
- se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dalla Società, o addirittura, dall'Autorità competente;
- se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine;
- il livello di gravità del rischio per la Società e/o per i terzi, e di urgenza dell'intervento.

In caso di non rispondenza, l'OdV procederà alla mera archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante entro tre mesi dalla data di avviso del ricevimento della segnalazione.

Nel caso in cui l'OdV ritenesse la segnalazione priva di elementi sufficienti, chiederà al segnalante, se dichiarato, di fornire elementi più circostanziati, nell'assenza dei quali procederà all'archiviazione, come sopra previsto.

Negli altri casi, l'OdV svolgerà, nell'ambito dei poteri e delle regole conferitigli dal Modello, una approfondita indagine sui fatti segnalati, riferendone al Vertice aziendale per l'assunzione delle misure necessarie e informandone il segnalante entro tre mesi dalla data di avviso del ricevimento della segnalazione.

### **4. Tutele per il segnalante e per il segnalato**

La prima forma di tutela consiste nell'adottare tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza del segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa, al fine di prevenire possibili

azioni ritorsive nei confronti dei segnalanti, che potrebbero indurre ad astenersi dal riportare irregolarità o fatti illeciti.

L'OdV è chiamato ad assicurare che l'identità del segnalante rimanga segreta, facendo in modo che risulti impossibile accedere alla segnalazione e all'identità del segnalante, da parte del segnalato e di terzi che non siano stati identificati dalla Società quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

**I.A. PONTONI S.r.l.**, ai fini di un'adeguata e completa azione finalizzata a porre rimedi contro le eventuali ritorsioni o comportamenti discriminatori in danno del segnalante, ha previsto che, qualora sia provato che il dipendente segnalante sia stato licenziato per motivi legati ad una segnalazione, quest'ultimo abbia diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, al risarcimento del danno e al versamento dei contributi previdenziali eventualmente dovuti nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione.

Tale forma di protezione è accordata esclusivamente per coloro che effettuino segnalazioni in completa buona fede, secondo verità ed in assenza di ogni conflitto di interesse, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

La Società prevede, parimenti, strumenti di tutela del segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, anche al fine di prevenire che lo strumento della segnalazione venga utilizzata in malafede, come nel caso in cui il segnalante:

- riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato;
- abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e, attraverso la segnalazione, cerchi di assicurarsi una sorta di "immunità" dalle future azioni disciplinari che l'organizzazione vorrà intraprendere;
- voglia utilizzare la segnalazione come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno della Società, quali ad esempio, bonus o promozioni.

In merito a quanto sopra, si rammenta espressamente che:

- ogni ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della presente procedura è passibile di sanzioni disciplinari a carico del segnalante;
- resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, manifestamente falsa, opportunistica e/ o effettuata al solo scopo di danneggiare il segnalato.

È peraltro fatto divieto di sanzionare disciplinarmente il segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e senza che vi siano riscontri oggettivi.



Nell'ambito delle comunicazioni che la Società effettua nei confronti del segnalante al termine dell'attività di riscontro delle segnalazioni ricevute, in nessun modo può essere compresa la divulgazione di eventuali provvedimenti disciplinari erogati nei confronti del segnalato.

## **5. Sanzioni**

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

*I.A. PONTONI S.r.l.*, contempla i provvedimenti disciplinari previsti nel Sistema Disciplinare introdotto dal Modello e clausole risolutive da applicarsi nei confronti dei soggetti che, operando all'interno o all'esterno della Società, si rendano responsabili di violazioni in riferimento alla presente procedura

## **6. Diffusione e recepimento.**

*I.A. PONTONI S.r.l.*, assicura la massima diffusione della presente procedura rendendola disponibile nel sito web istituzionale e nella bacheca aziendale insieme ai moduli per la segnalazione.

Nel caso di nuove assunzioni, la Direzione assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione, con l'ausilio, ove opportuno, della funzione incaricata.

La procedura e i moduli per le segnalazioni vengono tenuti aggiornati dalle funzioni incaricate e rendono sempre disponibile la documentazione nell'ultima revisione.



**MODULO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI  
AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE O AL CODICE ETICO**

Nome e Cognome del segnalante \_\_\_\_\_

Funzione aziendale \_\_\_\_\_

Descrizione dell'attività oggetto di violazione:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Luogo e data della segnalazione \_\_\_\_\_

IL SEGNALANTE

\_\_\_\_\_