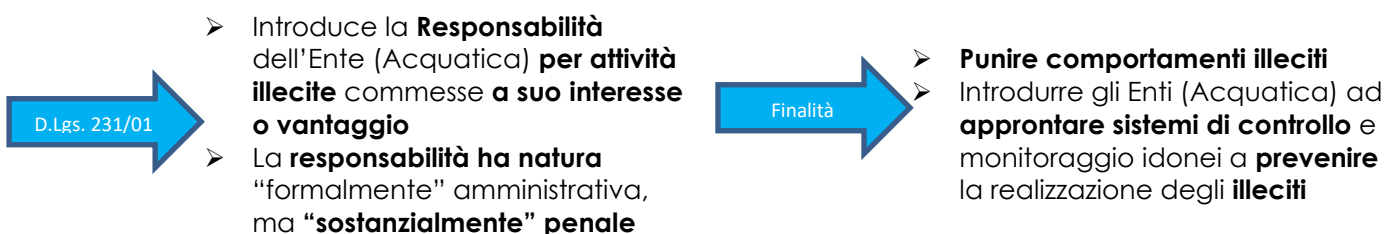


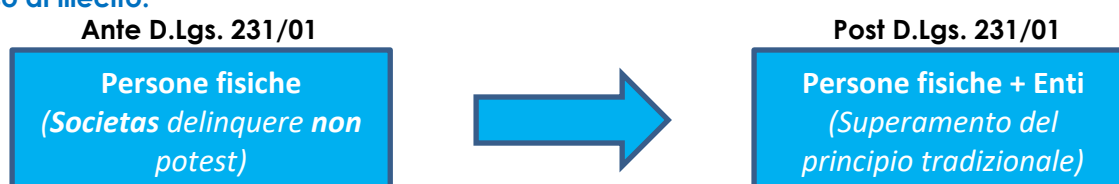
	PRESENTAZIONE D.Lgs. 231/01	MOD MOG-04
Revisione: 01	Data revisione: 15/11/2023	Pag. 1 di 3

COSA È IL D.LGS. 231/01 E A COSA SERVE?

D.Lgs. 231/01: Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica.



In caso di illecito:

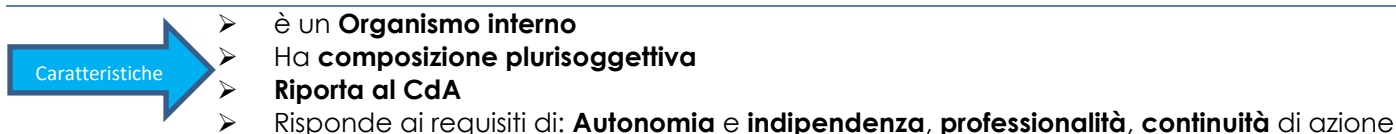


CONDIZIONE ESIMENTE:

L'Ente (**Acquatica**) non risponde se:

- **Prima** della commissione del fatto **è stato adottato (ed efficacemente attuato) un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) idoneo** a prevenire la commissione dei reati oggetto del D.Lgs. 231/01
- **Il compito di vigilare** sull'aggiornamento, sul funzionamento e sull'osservanza del MOG è stato **affidato ad un Organismo di Vigilanza (OdV)** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo
- **Le persone** hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** il MOG
- **Il reato** è stato commesso **senza** che vi fosse **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'OdV
- **Le persone** che hanno compiuto l'illecito hanno **agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi** (deve essere dimostrato che non hanno agito nell'interesse della società)

L'ORGANISMO di VIGILANZA



Flussi informativi verso l'OdV:

Informazioni
(Sono tenuti tutti i responsabili di filiale / funzione nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza)

Segnalazioni di illeciti
(Sono tenuti tutti i dipendenti e i collaboratori, con riferimento al proprio contesto aziendale)

Recapiti di contatto OdV:

Nota o lettera, incontro diretto, posta cartacea:

Dott. Giorgio Fumagalli (Presidente OdV)
c/o Studio Commercialisti Fumagalli e Codega
Viale Angelo Filippetti n. 26 - 20122 Milano
Fax 02.76023334

Tramite forma orale telefono 02.76023103

Tramite posta elettronica: odvacquatica-c7@fcpa.it

	PRESENTAZIONE D.Lgs. 231/01	MOD MOG-04
Revisione: 01	Data revisione: 15/11/2023	Pag. 2 di 3

INDICAZIONI GENERALI SULLE SEGNALAZIONI:

L'OdV, quale responsabile del trattamento dei dati ai sensi della normativa sulla privacy, richiede che i dati **contenuti nelle segnalazioni inoltrate siano pertinenti rispetto alla finalità del D.Lgs. 231/01**.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione, devono essere **fornite informazioni strettamente attinenti all'oggetto** della segnalazione.

Sebbene l'OdV ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono tuttavia **ammesse anche segnalazioni anonime**.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalanti.

ESEMPI DI SEGNALAZIONI PERTINENTI RISPETTO ALLE FINALITÀ DEL D.LGS. 231/01:

Le **segnalazioni prese in considerazione** sono soltanto quelle che riguardano **fatti riscontrati direttamente dal segnalante**, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione **non deve riguardare lamentele di carattere personale**.

Il **segnalante non** deve utilizzare l'istituto per **scopi meramente personali**, per **rivendicazioni** o **ritorsioni**, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Le **segnalazioni possono riguardare**, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **Violazioni relative alla tutela della salute e della sicurezza** dei lavoratori
- **Violazioni delle procedure aziendali**, del **Codice Etico** e del **MOG**
- **Presunti illeciti**, tra quelli previsti dal MOG, da parte di esponenti aziendali, nell'interesse o a vantaggio di Acquatica
- **Comportamenti illeciti** nei rapporti con esponenti della **Pubblica Amministrazione** o con **Organi di Controllo**

TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO:

TUTELA DEL SEGNALANTE:

L'**Organismo di Vigilanza garantisce** la **riservatezza dei dati personali del segnalante** e la **confidenzialità delle informazioni** contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Se, a seguito della segnalazione e dei conseguenti e necessari accertamenti, risultasse necessario adottare un provvedimento disciplinare, **l'identità del segnalante non verrà rivelata a meno del suo previo consenso**.

Nei confronti del segnalante **non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria**, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili o anche solo disagiati.

Rimane **impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede"**, e sono altresì **fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi**, eventuali **forme di abuso** 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.

TUTELA DEL SEGNALATO:

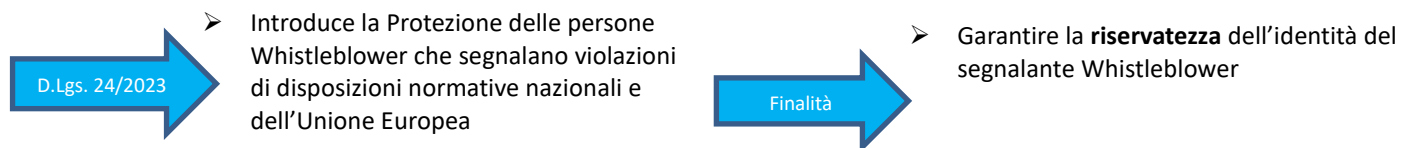
In conformità con la normativa vigente, la società ha adottato le **stesse forme di tutela a garanzia della privacy** del segnalante anche **per il presunto responsabile della violazione**, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

	PRESENTAZIONE D.Lgs. 231/01	MOD MOG-04
Revisione: 01	Data revisione: 15/11/2023	Pag. 3 di 3

INTEGRAZIONE D.LGS 24/2023 WHISTLEBLOWING

COSA È E A COSA SERVE

Con il Decreto Legislativo n.24 del 10/03/2023 vengono introdotte importanti novità riguardante la **protezione delle persone** che **segnalano violazioni** di **norme europee e nazionali**, venute a conoscenza in relazione all'attività lavorativa o professionale presente o passata.



Il **whistleblower** è la persona che **segnala, divulga ovvero denuncia violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione o dell'ente privato, di cui è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo**

Whistleblowers sono tutti coloro che, a vario titolo, **svolgono o prestano la propria attività lavorativa presso la società, quali lavoratori autonomi e subordinati; collaboratori; liberi professionisti e consulenti; volontari e tirocinanti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**

INDICAZIONI GENERALI SULLE SEGNALAZIONI

Le **violazioni** possono riguardare:

- **disposizioni normative nazionali** (es. illeciti penali, civili, amministrativi o contabili, reati presupposto del d.lgs. n. 231/2001),
- **disposizioni normative dell'Unione europea** (es. illeciti che ledono gli interessi finanziari della UE o il mercato interno, illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi).

Possono riguardare sia le **violazioni commesse**, sia **quelle non ancora commesse** che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

La segnalazione deve essere circostanziata e fondata ed in particolare è necessario che risultino chiare:

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

Segnalazioni anonime: le segnalazioni anonime sono considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie. Il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il Decreto Whistleblowing garantisce a fronte di misure ritorsive.

TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Al segnalante *Whistleblower* e al segnalato vengono riservate tutte le garanzie già previste dal D. Lgs 231/01. Vedasi al riguardo il paragrafo riportato a pagina 2 di questa presentazione.

CANALI DI COMUNICAZIONE

Con lo scopo di garantire la massima riservatezza e tutela del segnalante *Whistleblower* e del segnalato, i canali di comunicazione disponibili sono gli stessi previsti dal D.Lgs. 231/01

Questi canali di comunicazione sono gestiti dall' Organo di Vigilanza.

Vedasi il dettaglio riportato a pagina 1 di questa presentazione