



PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI
VIOLAZIONI SOSPETTE DEL MODELLO 231
E DEL CODICE ETICO
(WHISTLEBLOWING)

Fondazione Teatro alla Scala di Milano

INDICE

1. DEFINIZIONI	3
2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA.....	3
3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	4
4. TIPOLOGIA DI SEGNALAZIONI, CONTENUTO E MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE	4
5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E ESITO DELLA FASE ISTRUTTORIA.	7
6. FORME DI TUTELA DEL “ <i>WHISTLEBLOWER</i> ”	8
7. SISTEMA SANZIONATORIO.....	9
8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	10

1. Definizioni

“**Procedura**”: la presente procedura;

“**Fondazione Teatro alla Scala o Fondazione**”: la Fondazione Teatro alla Scala di Milano;

“**Decreto 231**”: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

“**Legge Whistleblowing**”: la L. 30 novembre 2017, n. 179;

“**Modello 231**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Fondazione;

“**Organismo di Vigilanza o OdV**”: L’Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231, i singoli componenti e, relativamente agli aspetti tecnici di ricezione e di smistamento delle segnalazioni e di aggiornamento della relativa Piattaforma, il segretario dello stesso;

“**Piattaforma**”: il “*tool web-based*” denominato “*MrOWhistle*” disciplinato al paragrafo 4.3.

“**Codice Etico**”: Il Codice Etico adottato dalla Fondazione.

2. Descrizione della Procedura

La Procedura ha lo scopo di regolamentare e disciplinare le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto presunti illeciti ed irregolarità nell’ambito dell’attività della Fondazione, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte ad evitare il loro ripetersi. In particolare, la Procedura recepisce quanto previsto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, la quale, in sostanza, ha introdotto nella disciplina della responsabilità degli enti derivante da reato l’istituto del cosiddetto “*whistleblowing*”.

L’obiettivo che questo strumento si propone è infatti quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all’interno dell’organizzazione intercettando per tempo comportamenti difformi, al fine di porvi rimedio, ma anche quello di coinvolgere i vertici aziendali, i dipendenti e chiunque sia in relazione d’interessi con la Fondazione in un’attività di contrasto della non *compliance*, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

Le segnalazioni possono riguardare situazioni di violazioni, conclamate o sospette, di leggi, dei principi del Codice Etico, del Modello 231 e di ogni strumento di attuazione di quest’ultimo che disciplinano le attività della Fondazione (ad es. procedure, comunicazioni aziendali, ordini di servizio e regolamentazione interna in genere). A tal fine, l’obiettivo perseguito dalla Procedura è quello di fornire ai destinatari indicazioni operative chiare circa l’oggetto, il contenuto, le modalità di

trasmissione e gestione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela previste nell'interesse dei soggetti segnalanti.

3. Contesto normativo di riferimento

Con il termine “*whistleblowing*” si intende l'istituto giuridico volto, da un lato, a disciplinare le modalità di segnalazione di condotte illecite nell'ambito di un determinato contesto (quale quello lavorativo) e, dall'altro, a tutelare il soggetto segnalante da possibili ritorsioni.

La Legge “*Whistleblowing*” ha modificato il Decreto 231, prevedendo l'aggiunta di tre commi all'art. 6, vale a dire l'articolo che indica i requisiti per l'operatività dell'efficacia esimente di un Modello 231. In particolare, a seguito

della modifica dell'art. 6 del Decreto 231, è ora previsto che tra gli elementi imprescindibili di un Modello 231 vi siano:

- adeguati canali informativi che, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti in posizione apicale e a quelli a loro subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello 231;
- almeno un canale alternativo di segnalazione che garantisca la riservatezza del segnalante;
- la previsione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- adeguate sanzioni nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

I Codici Etici non trovano la propria disciplina nella normativa, venendo, tuttavia, richiamati dalle principali “*guideline*” in materia di “*corporate governance*”. In particolare, le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*” approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate nel luglio 2014, prevedono: “*In termini generali, i codici etici sono documenti ufficiali dell'ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei 'portatori d'interesse' (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.). Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse*”.

4. Tipologia di segnalazioni, contenuto e modalità di effettuazione

4.1. Oggetto della segnalazione

Tutti i soggetti interni ed esterni alla Fondazione (ad esempio collaboratori, consulenti, fornitori, *partner* commerciali, clienti e ad altre controparti contrattuali in genere) possono segnalare:

- comportamenti e/o pratiche non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Fondazione;
- minacce, pressioni, offerte o promesse di denaro o di altra utilità;
- la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal Decreto 231;
- comportamenti che possono determinare una violazione del Codice Etico o del Modello 231 e che, in ogni caso, possono impattare sulle tematiche inerenti l'etica d'impresa in generale o arrecare un pregiudizio patrimoniale o d'immagine della Fondazione.

È opportuno specificare che tutte le segnalazioni rilevanti ai fini della Procedura, indipendentemente dalla categoria cui appartengono, vengono ricevute dall'Organismo di Vigilanza, che gestisce la segnalazione.

4.1.1. Segnalazione in merito a violazione (o possibile violazione) dei principi di cui al Modello 231

Costituisce una segnalazione di cui alla presente categoria ogni segnalazione in merito alla violazione accertata o presunta delle regole comportamentali previste dal Modello 231, per tali intendendosi sia i principi generali di comportamento sia i principi procedurali specifici relativi alle singole attività sensibili, indicati in calce alle singole Parti Speciali del Modello 231.

4.1.2. Segnalazione in merito alla commissione (o possibile commissione) di un reato di possibile rilevanza ex Decreto 231

Costituisce una segnalazione di cui alla presente categoria ogni segnalazione in merito alla commissione (o presunta o tentata commissione) di una fattispecie rientrante nelle categorie di illeciti richiamate all'interno del Decreto 231.

4.1.3 Segnalazione di violazione (o possibile violazione) dei principi di cui al Codice Etico

La segnalazione può riguardare azioni o omissioni (commesse o tentate) dei principi di condotta previsti dal Codice Etico in relazione ai temi in questo trattati: più precisamente, la segnalazione può riguardare accertati “*presunti casi di violazione dei principi comportamentali delineati nel Codice Etico di cui sono a conoscenza, ovvero di segnalare qualsiasi atteggiamento o situazione di potenziale criticità*”.

Limitatamente alle segnalazioni concernenti nello specifico azioni o omissioni (commesse o tentate) poste in essere in violazione dei principi di condotta previsti dal Codice Etico, le stesse potranno essere effettuate secondo le modalità previste di seguito.

4.1.4 Altra tipologia di segnalazione (il cui oggetto non rientra in alcuna delle ipotesi sopra indicate)

Eventuali situazioni che non rientrino in alcuna delle categorie sopra indicate (ad esempio, doglianze di carattere personale del segnalante, un dissidio tra due dipendenti o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, ovvero una situazione di dubbio riguardo alle proprie prospettive di crescita lavorativa e, più in generale, rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, ecc.) esulano dall'oggetto della Procedura e, pertanto, non dovranno essere segnalate tramite i canali di seguito descritti. Per quanto riguarda tali situazioni, queste potranno, ovviamente, essere discusse e affrontate tramite gli altri canali disponibili (ad esempio, colloqui con il superiore gerarchico).

Si precisa che eventuali segnalazioni che non riguardino aspetti rientranti in alcuna delle categorie sopra indicate (così come quelle fondate su meri sospetti o voci) non verranno considerate.

4.2. Contenuto minimo della segnalazione

Per consentire lo svolgimento di adeguata istruttoria in merito, è indispensabile che la segnalazione contenga quantomeno i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni effettuate tramite le modalità previste di seguito, ma prive di qualsiasi elemento che consenta di identificare il loro autore (*i.e.* segnalazioni anonime) verranno prese in considerazione a condizione che le medesime siano adeguatamente circostanziate, dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (e non di contenuto generico o confuso e/o palesemente diffamatorio fatte con il solo scopo di arrecare un danno ingiusto), in modo da permetterne la valutazione e gli accertamenti del caso (ad esempio, la menzione di specifiche aree aziendali, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

4.3. Modalità di effettuazione della segnalazione

Per garantire il rispetto dei principi previsti a tutela del “*whistleblower*” la Fondazione ha adottato un “*tool web-based*” denominato “*MrOWhistle*” (accessibile tramite il *link* <https://teatroallascala.mrowhistle.com/>) (la “**Piattaforma**”).

In caso di segnalazione identificata ed effettuata l'iscrizione al tool “*MrOWhistle*”, l'utente riceve sull' “**account privato**”¹ di posta elettronica fornito le istruzioni su come effettuare il “*login*”.

Effettuata la segnalazione, ottiene un codice personale univoco relativo alla segnalazione (cosiddetto “*MasterCode*” o “**Codice della Segnalazione**”), che dovrà utilizzare per ricevere gli aggiornamenti sulla segnalazione effettuata nonché per aggiungere nuove informazioni.

Il “*whistleblower*” compila il “*form*” di segnalazione inserendo le informazioni richieste (cosiddetto “**check-in**”) e allega, eventualmente, la documentazione a conferma della fondatezza dei fatti.

“*MrOWhistle*” permette al “*whistleblower*”, che non voglia fornire i propri dati identificativi (sebbene la Fondazione incoraggi i segnalanti a palesare la propria identità per facilitare la verifica di fondatezza della denuncia), di effettuare la segnalazione anche in modalità anonima; in questo caso l'accesso avviene tramite password universale.

Oltre a tale canale primario di segnalazione, rappresentato da “*MrOWhistle*”, da ritenersi preferibile agli altri, la segnalazione può essere presentata anche:

- mediante invio di comunicazione *e-mail*, all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza organismodivigilanza@fondazioneelascala.it;
- mediante invio di comunicazione in plico chiuso, via posta ordinaria ovvero consegnata “*brevi manu*”, alla seguente casella di posta: alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza della Fondazione Teatro alla Scala, Via Filodrammatici, 2, 20121 Milano MI, con la dicitura “riservata-non aprire”.

In tali casi, l'identità del segnalante (se desumibile dal contenuto della comunicazione o da altri elementi che identifichino il mittente) sarà conosciuta solo dall'Organismo di Vigilanza che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui questa non sia opponibile per legge (come descritto al successivo paragrafo 6.1.)

5. Gestione delle segnalazioni e esito della fase istruttoria

A seguito della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, destinatario delle segnalazioni e *owner* del relativo processo di gestione, analizza la stessa, dando corso alla fase istruttoria.

Nella fase istruttoria l'OdV, al di fuori della Piattaforma, valuta la segnalazione, avvalendosi anche del supporto e della collaborazione delle competenti strutture. Nel caso in cui fosse necessario un supporto di natura specialistica (tecnica, legale, ecc.), tale attività potrà essere svolta anche con il coinvolgimento di un consulente esterno, individuato dall'Organismo di Vigilanza. In tal caso al

¹ Per ragioni di riservatezza il tool “*MrOWhistle*” non permette l' “iscrizione” identificata nel caso in cui venga fornito un “account aziendale” di posta elettronica; pertanto è necessario utilizzare un proprio indirizzo di posta elettronica.

consulente, previo impegno alla riservatezza professionale, potrà essere trasmessa tutta la documentazione utile a svolgere l'istruttoria.

Al termine della fase istruttoria l'OdV provvede ad aggiornare la Piattaforma e a fornire apposita comunicazione al segnalante.

L'esito dell'istruttoria viene comunicato, inoltre, anche ai soggetti aziendali deputati ad adottare gli opportuni provvedimenti in merito, ovvero:

- al Responsabile dell'Area Amministrazione, Controllo e Risorse Umane, nonché al Direttore della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare, nonché, occorrendo, alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Fondazione.

Ad integrazione di quanto sopra, in casi di particolare gravità, ovvero ove la segnalazione riguardi componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori, ovvero ancora il top management, l'OdV dovrà, anche in via prioritaria, darne comunicazione ai Presidenti degli organi collegiali di cui sopra, ai quali dovrà essere inviata comunque ogni eventuale segnalazione che riguardasse l'OdV stesso. In casi di particolare rilevanza le segnalazioni di cui sopra potranno essere trasmesse ai soggetti sopra indicati anche prima dell'esito della fase istruttoria

5.1. Verifica della fondatezza della segnalazione

La segnalazione deve considerarsi fondata laddove sia intrinsecamente verosimile, supportata da evidenze documentali ovvero da altri riscontri probatori (quale, ad esempio, il riferimento preciso ad altri soggetti che possano confermarla).

La fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione deve, in ogni caso, essere valutata, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, dall'Organismo di Vigilanza, il quale effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante (se non anonimo) e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati

6. Forme di tutela del “whistleblower”

Il sistema di segnalazione delle violazioni adottato dalla Fondazione assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione.

La Fondazione adotta, inoltre, tutte le misure necessarie a garantire la piena tutela del segnalante contro possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, che siano conseguenti alla segnalazione.

6.1. Riservatezza dell'identità del “whistleblower”

Sia che la segnalazione venga effettuata tramite il sopra richiamato *“tool web based MrOwhistle”* sia che venga effettuata tramite invio di *e-mail* all’indirizzo di posta elettronica dell’OdV ovvero tramite invio di plico di posta all’indirizzo dell’OdV, il *“whistleblower”* può decidere se rivelare o meno la propria identità.

Come anticipato, tuttavia, eventuali segnalazioni anonime verranno prese in considerazione sulla base delle condizioni indicate sopra. Inoltre, i *“whistleblower”* che decidano di rimanere anonimi avranno un accesso limitato alle funzionalità del *“tool MrOwhistle”*, non potendo, ad esempio, caricare documentazione a sostegno della segnalazione.

6.2. Divieto di *“retaliation”*

La Fondazione prevede il divieto assoluto di qualsiasi misura discriminatoria nei confronti dei *“whistleblower”*. Limitatamente alle segnalazioni concernenti nello specifico ovvero la violazione (o possibile violazione) dei principi di cui al Modello 231 ovvero la commissione (o possibile commissione) di un reato di possibile rilevanza *ex* Decreto 231, qualora un *“whistleblower”* ritenga che sia stata adottata una misura discriminatoria nei suoi confronti a seguito dell’effettuazione della segnalazione, questi può denunciare, direttamente o per il tramite dell’organizzazione sindacale da questi indicata, l’accaduto all’Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da considerarsi nullo, così come nulli sono il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È 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.

7. Sistema sanzionatorio

La violazione delle previsioni contenute nei sopra riportati paragrafi potrà attivare il procedimento sanzionatorio: in particolare, sono passibili di sanzione (i) il *“whistleblower”* che abbia effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione rivelatasi infondata; (ii) il soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante ovvero che si sia reso responsabile di atti di *“retaliation”*.

Laddove l’istruttoria abbia evidenziato che la segnalazione fosse infondata e che il *“whistleblower”* l’abbia effettuata con dolo o colpa grave, ovvero laddove si accerti che un soggetto abbia violato la riservatezza del segnalante, l’OdV ne darà informativa ai sensi dell’ultimo comma del paragrafo 5.

Si precisa che, con specifico riferimento alle segnalazioni previste dai paragrafi 4.1.1. e 4.1.2.², l'effettuazione con dolo o colpa grave di una segnalazione che si riveli infondata ovvero la violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante, da parte di:

- i. un lavoratore dipendente comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per recesso per giusta causa;
- ii. un componente del Consiglio di Amministrazione comporta l'informativa al Collegio dei Revisori e all'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvedono a prendere gli opportuni provvedimenti;
- iii. un componente del Collegio dei Revisori comporta l'informativa all'intero Collegio dei Revisori e al Consiglio di Amministrazione, i quali provvedono a prendere gli opportuni provvedimenti;
- iv. un membro dell'Organismo di Vigilanza comporta l'informativa al Collegio dei Revisori e al Consiglio di Amministrazione, i quali provvedono a prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico al membro dell'OdV e la conseguente nomina di un nuovo membro in sostituzione dello stesso ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

Da ultimo, si evidenzia che la Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del “*whistleblower*” nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.

8. Conservazione della documentazione

Tutta la documentazione relativa alle attività sopra descritte verrà conservata negli archivi multimediali previsti all'interno del “*tool MrOWhistle*” nonché, per le segnalazioni che abbiano avuto un seguito (vale a dire attività istruttoria che abbia accertato la sussistenza di violazione), in un apposito archivio cartaceo, istituito presso l'Organismo di Vigilanza, da mantenere per 10 anni dalla chiusura dell'attività istruttoria.

² Ovverosia riferite a violazioni (o possibili violazioni) dei principi di cui al Modello 231 o alla commissione (o possibile commissione) di un reato di possibile rilevanza ex Decreto 231.