

Forward. For all.

Magna Powertrain

Whistleblowing - La Direttiva Europea 1937/2019

1/7/2025



Whistleblowing – Il D.lgs in Italia



Il 10 marzo 2023 l'Italia attua la direttiva UE 2019/1937 in materia di whistleblowing, attraverso il Decreto legislativo 24/2023.

L'obiettivo della nuova disciplina è quello di garantire un elevato livello di protezione per le persone che segnalano violazioni rilevanti, attraverso l'istituzione di sicuri canali di comunicazione, sia interni all'ente che esterni ad esso.

In sintesi, con il whistleblowing si intende contrastare e prevenire fenomeni illeciti nelle organizzazioni, incentivando l'emersione di condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito dell'azienda.

Whistleblowing – cosa significa esattamente?



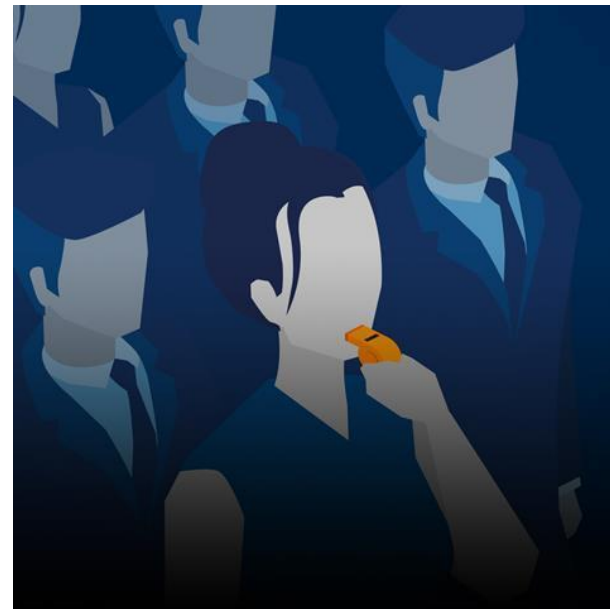
Il termine whistleblowing («blow the whistle») fa riferimento all'azione dell'arbitro che soffia nel fischietto per segnalare una irregolarità.

Metaforicamente quindi il whistleblower è colui che segnala una irregolarità quali frodi, corruzione o altre pratiche illecite in azienda.

L'operatività del sistema del Whistleblowing

Il cosiddetto «whistleblowing» è un sistema interno alla società di segnalazione di illeciti amministrativi, contabili, civili e penali o di violazioni dei modelli organizzativi aziendali, commessi nel contesto lavorativo.

La persona segnalante che nel contesto lavorativo e nel corso delle proprie attività sia venuta a conoscenza, in ragione del proprio ufficio o lavoro, della commissione di un illecito o di una violazione che lede l'interesse pubblico nazionale o che lede gli interessi della società privata per la quale presta lavoro, ha l'obbligo e la possibilità di farne segnalazione ad un apposito ufficio interno che potrà attivare ogni idoneo meccanismo di protezione dell'ente e della società.



Quindi - chi può fare una segnalazione?

Il canale di segnalazione degli illeciti è a disposizione di ogni lavoratore subordinato, compresi tirocinanti e volontari, ogni collaboratore della società sia esso lavoratore autonomo, o professionista o consulente, dai soci e dagli azionisti.

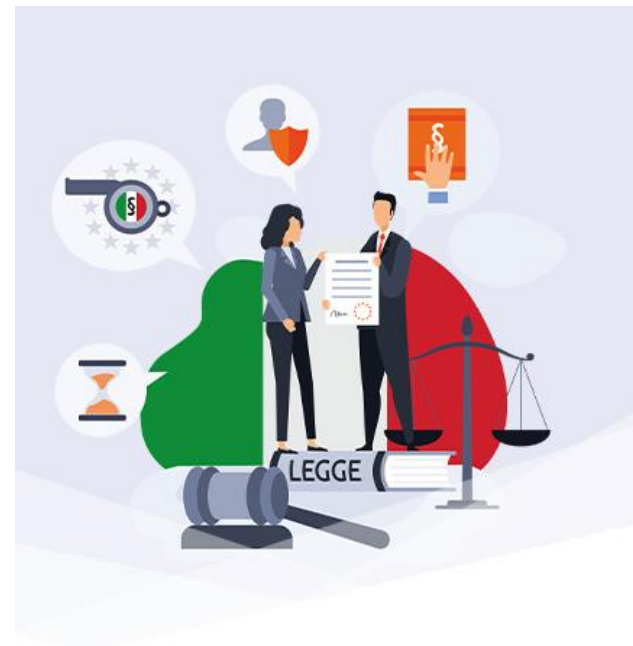


Cosa si può segnalare?

Nell'ambito della succitata legge sarà dato seguito alla seguente tipologia di segnalazioni:

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

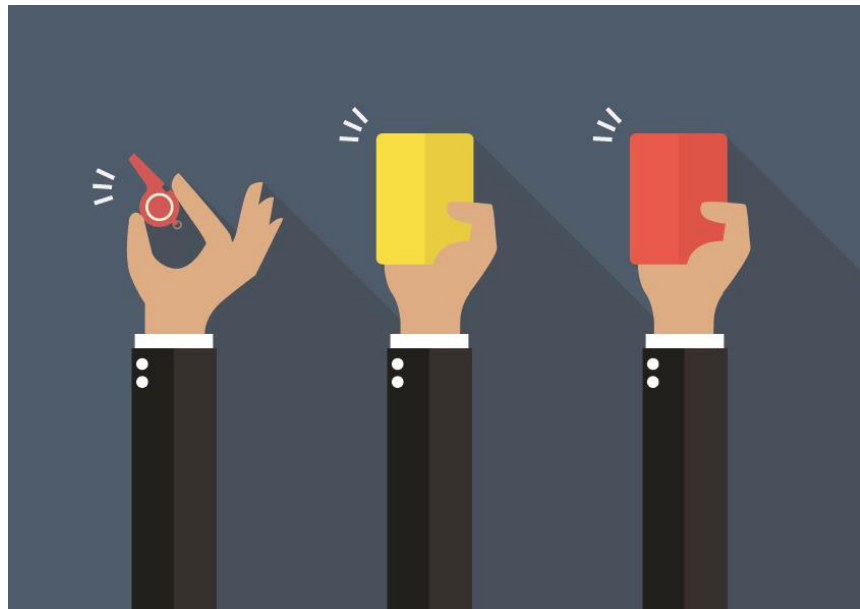


In sintesi: tutte le segnalazioni devono riguardare l'interesse della collettività, ovvero i casi in cui il fatto commesso dall'azienda impatti non esclusivamente sul singolo individuo, ma sulla comunità.

Cosa non va segnalato?

Sono invece escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni

- legate a un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria cui continuano ad applicarsi la specifica disciplina.



Posso fare una segnalazione anonima?



Le segnalazioni effettuate in forma anonima non sono considerate ai fini della tutela legale prevista. Anche se inviate in forma in anonima potranno essere integrate in un momento successivo. Il Gestore delle Segnalazioni gestirà comunque la segnalazione ma non potrà essere dato riscontro per mancanza di riferimento.

Ma i whistleblowers sono tutelati?

Sì, il Decreto menziona chiaramente il Divieto di Ritorsione

I whistleblowers non possono subire ritorsioni tra le quali si annovera

- il licenziamento, la sospensione;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione;
- le note di merito negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.



L'identità dei whistleblower verrà diffusa?

No. La tutela e la protezione della riservatezza dei segnalanti è definita:

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.
- La tutela della riservatezza del segnalante è prestata nell'arco di tutto il procedimento e di tutti i procedimenti civili, penali o disciplinari conseguenti alla segnalazione. Consiste nel segreto sull'identità del segnalante, che è nota all'ufficio interno e che può essere comunicata solo alle persone competenti a ricevere e dare seguito alle segnalazioni, salvi i casi di necessità di rivelare le generalità del segnalante o l'espresso consenso del segnalante.
- Nel procedimento disciplinare interno, conseguente a segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata se l'addebito si fonda su accertamenti distinti e diversi dalla sola segnalazione. Qualora tuttavia per la difesa del soggetto incolpato sia necessaria la conoscenza dell'identità del segnalante, questa può essere rivelata solo con il suo consenso. Nei casi in cui è necessario rivelare l'identità del segnalante, ne viene data motivata comunicazione scritta.



Quali canali ci sono per effettuare una segnalazione?

Quali CANALI può utilizzare il "Whistleblower" e COME



Sono stati previsti i seguenti canali di segnalazione:

- interno (canale istituito nell'ambito aziendale);
- esterno (canale messo a disposizione dall'**ANAC** - Autorità Nazionale Anticorruzione);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);

Il canale di segnalazione interno

Il canale istituito nell'ambito aziendale

La protezione dei segnalanti operanti nel settore privato, prevista dal D.lgs. n. 24/2023, impone l'obbligo di predisporre canali di segnalazione a carico di quegli enti del medesimo settore che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.



Il canale di segnalazione esterno (ANAC)

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (Autorità Nazionale Anticorruzione) quando:

- la Società non ha predisposto un canale di segnalazione interno;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;



La Divulgazione pubblica

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.



Cosa succede se qualcuno effettua una segnalazione falsa o calunniosa sulla mia persona

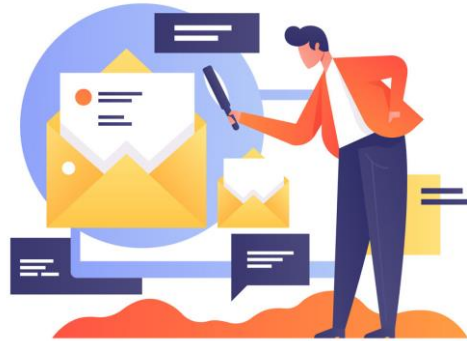
La falsa segnalazione ed attribuzione di illeciti ad un soggetto che si sa essere non colpevole o che risulti falsa a seguito dell'indagine interna, non consente la tutela dell'identità del segnalante, anzi, comporta la comunicazione del segnalante in mala fede all'incolpato per la tutela personale in ogni più opportuna sede e comporta l'apertura di un procedimento disciplinare contro il soggetto segnalante.

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.



La società ha ritenuto opportuno mettere a disposizione dei propri dipendenti, collaboratori, consulenti e stakeholder i seguenti canali di segnalazione interna:

- 1) il canale cartaceo
- 2) il canale orale



Procedura delle Segnalazioni in Magna PT S.p.A.



Le segnalazioni potranno pervenire nelle seguenti modalità:

1) in forma scritta: Se si intende effettuare una segnalazione palese, è necessario che la segnalazione venga inserita in triplice busta chiusa: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura *“Riservata al Gestore della Segnalazione”*.

La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, mediante autonomo registro, da parte del Gestore. Saranno anche gestite le segnalazioni pervenute in forma anonima, ma non godranno della tutela prevista dalla legge (protezione del segnalante e riscontro).

Le segnalazioni dovranno essere inviate a mezzo posta, oppure consegnate a mano, da inserire in apposita cassetta lettere installata nella portineria centrale, indirizzate a Magna PT S.p.A., alla via dei Ciclamini n. 4, in 70026 Modugno (BA), Riservata al Gestore della Segnalazione.

2) in forma orale su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto. L'incontro potrà essere richiesto tramite i canali sopra indicati oppure tramite mail all'indirizzo Whistleblowing.Bari.MPT@magna.com. L'incontro verrà fissato entro un termine ragionevole.

Il Gestore delle Segnalazioni è stato individuato nella funzione di Internal Controls e Compliance, dotata di autonomia e imparzialità, nella persona di Katharina Winter.

Laddove il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto ad esempio soggetto segnalato o segnalante) la segnalazione verrà gestita dal Senior Manager HR, nella persona di Vincenzo Lioce.



Il Contenuto delle Segnalazioni

È sempre raccomandato, per consentire una celere e positiva trattazione della segnalazione, formulare una segnalazione ben circostanziata, possibilmente allegando alla comunicazione documenti, foto, filmati, o altro che dimostrano il fatto illecito segnalato.

In particolare, è utile fornire informazioni circa

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- in caso di una segnalazione palese, i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti e chiedere eventuali chiarimenti.



Come viene gestita la mia segnalazione?

Alla persona segnalante sarà rilasciato un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e sarà fornito risposta entro 3 mesi sullo stato delle indagini.

Durante i periodi di chiusura della Società la gestione delle segnalazioni viene sospesa

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione come whistleblowing, il Gestore delle Segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. Durante la trattazione della segnalazione il Gestore delle Segnalazioni può attivare o mantenere interlocuzioni con la persona segnalante e può chiedere precisazioni o integrazioni sulla segnalazione.

All'esito dell'istruttoria, il Gestore fornisce un riscontro alla persona segnalante. Si precisa che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del d.lgs. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.



Come sono trattati i miei dati personali?



Titolare del trattamento dei dati e dettagli di contatto:

Magna PT S.p.A.

Titolare del Trattamento

Via dei Ciclamini, n. 4 - 70026 Modugno (BA)

dataprivacy.Bari.MPT@magna.com

Durata di conservazione

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate in forma digitale o cartacea per tutto e solo il tempo necessario al trattamento della segnalazione e dei procedimenti che ne conseguono e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Diritti dell'Interessato

I dati personali della persona segnalante sono trattati nel rispetto del codice della protezione dei dati personali e dei diritti garantiti dal regolamento europeo Reg. EU 679/2016. Tuttavia, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento (accesso, rettifica, modifica, cancellazione, oblio, opposizione) non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro.

La Magna Hotline viene eliminata?

No. Il sistema whistleblowing non sostituisce la procedura di segnalazioni già attiva nelle società del Gruppo.

Questo nuovo sistema interno di segnalazione va utilizzato solo per i casi inerenti alla legge sul whistleblowing e si aggiunge alla Magna Hotline in essere.

Resta in vigore la Magna Hotline che fornisce ai dipendenti un modo confidenziale per esprimere le preoccupazioni sul posto di lavoro, segnalare sospetti, comportamenti non etici e porre domande in modo più snello ed efficiente 24 ore su 24, 7 giorni su 7.



Dove posso reperire degli approfondimenti?

Ogni informazione sul canale di segnalazione interna è reperibile in azienda sulle bacheche aziendali e sulla pagina intranet della Società.

Per riscontro dettagliato ed approfondimenti personali è disponibile anche l'ODV Magna all'indirizzo:

Organismodivigilanza.MPT.Bari@magna.com



- Con il termine whistleblowing s'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il segnalante spesso è un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente.
- Si parla di whistleblowing "interno" quando la segnalazione viene fatta da un dipendente dell'azienda per tramite di canali di segnalazione interni all'azienda. Questi strumenti hanno allo scopo di garantire una via di comunicazione a tutti coloro che sono a conoscenza di illeciti o atti non etici avvenuti all'interno dell'organizzazione.
- Quando la denuncia viene fatta pubblicamente, ad esempio all'autorità giudiziaria o alla stampa, si parla di whistleblowing di tipo "esterno". Spesso questa forma viene scelta da coloro i quali non ripongono sufficiente fiducia nei confronti della propria organizzazione o che non considerano adeguati i sistemi e/o le procedure interne di gestione dei casi.
- Indipendentemente dalla modalità tramite la quale la segnalazione è stata effettuata, per poter essere considerata a tutti gli effetti una segnalazione di "whistleblowing" la denuncia deve riguardare degli illeciti disciplinati dal diritto nazionale o europeo. Tuttavia, le singole policy e procedure aziendali possono allargare lo spettro di casistiche attinenti, arrivando a coprire comportamenti non etici o non conformi al codice di condotta.
- Ovviamente va tenuto in considerazione che il whistleblowing si riferisce a violazioni di una legge o regolamento, alla minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode e/o a gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica e va distinto da una qualunque "lamentela", la quale è invece di solito legata ad una questione di interesse personale.



Forward. For all.