	PROCEDURA per la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte di dipendenti <i>(c.d. whistleblower)</i>	del 11.12.2023
---	---	----------------

Sommario

1. Premessa.....	1
2. Oggetto della segnalazione.....	1
3. Contenuto della segnalazione.....	2
4. Destinatari e modalità di segnalazione.....	2
5. Attività di accertamento delle segnalazioni.....	3
6. Tutela del segnalante.....	3
7. Responsabilità del segnalante	5

1. Premessa

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24.

*Il D.Lgs. 24-2023 è una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito all'interno delle aziende private, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*.*

Si fa riferimento al dipendente di un'azienda privata che segnala agli organi legittimati ad intervenire, violazioni, condotte illecite o irregolarità commesse ai danni dell'interesse aziendale e pubblico, di cui sia venuto a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni (Art. 3 Ambito di applicazione soggettivo)

In tale ottica, la segnalazione (c.d. whistleblowing), costituisce un vero e proprio atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente (c.d. whistleblower) contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'azienda di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo (Art. 4 Canali di segnalazione interna).

Il whistleblower che denuncia le condotte illecite, viene dalle nuove norme adeguatamente tutelato da sanzioni o discriminazioni per la sua segnalazione, che – in quanto azione civica – va incoraggiata.

La presente Procedura disciplina le modalità di gestione della segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti e dei collaboratori di EUROCONDOTTE srl

È adottata allo scopo di tutelare l'identità del soggetto che effettua la segnalazione.


L'azienda ha l'obbligo di riservatezza (Artt. 12 – 13 – 14) e di proteggere e sostenere il dipendente segnalante l'illecito (artt.16,18 e 19) da qualsiasi eventuale ritorsione (art.17).

2. Oggetto della segnalazione

Costituiscono oggetto di segnalazione comportamenti, rischi, reati, irregolarità che possono risultare a danno dell'azienda in cui lavora il segnalante e dell'interesse pubblico. Questi sono gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come sotto definite

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame, rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231;

	<p>PROCEDURA per la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte di dipendenti <i>(c.d. whistleblower)</i></p>	<p>del 11.12.2023</p>
---	--	-----------------------

- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza *"in ragione del rapporto di lavoro"* e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Non possono costituire oggetto di segnalazione doglianze o mere lamentele di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, di collaborazione o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

3. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata e fornire tutti gli elementi utili per procedere alle dovute verifiche e controlli, al riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e ai fini dell'individuazione degli autori della condotta illecita. Deve riguardare fatti conosciuti direttamente dal denunciante e non genericamente riportati o riferiti da altri soggetti.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere gli elementi indicati nel modulo apposito allegato alla Procedura di segnalazione, predisposta dall'azienda

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione dall'Azienda solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e reso con dovizia di particolari, tale da far emergere fatti e situazioni relazionabili a contesti determinati.

Nel caso, invece, di ricezione di segnalazioni anonime, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime saranno registrate da MOGICATO FRANCESCO (di seguito GESTORE DELLE SEGNALAZIONI) e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.


Infine, il Decreto (art. 4, co. 6) prevede che, qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (es. esplicitata la dicitura *"whistleblowing"* sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa vada trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, gli uffici o la persona deputati possono procedere all'esame preliminare della segnalazione ricevuta.

Nello specifico, durante tale fase, è necessario che il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI valuti la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa.

4. Destinatari e modalità di segnalazione

I dipendenti e i collaboratori di EUROCONDOTTE srl., nel caso in cui intendano segnalare situazioni di illecito riguardanti l'Azienda, possono presentare la segnalazione mediante una delle seguenti modalità:

	<p>PROCEDURA per la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte di dipendenti <i>(c.d. whistleblower)</i></p>	<p>del 11.12.2023</p>
---	--	-----------------------

- a. segnalazione orale al GESTORE DELLE SEGNALAZIONI dell’Azienda, il quale riporterà le dichiarazioni sul “Modulo per la segnalazione di condotte illecite” e lo farà sottoscrivere al segnalante
- b. segnalazione scritta mediante la compilazione diretta del “Modulo per la segnalazione di condotte illecite” allegato alla procedura di segnalazione e reso disponibile sul sito aziendale cliccando il Pulsante “Whistleblowing” compilato obbligatoriamente in tutti i campi indicati e inviata mediante mail che ha come unico destinatario il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione ricevuta sarà quindi protocollata in forma riservata dal GESTORE DELLE SEGNALAZIONI , e custodita con modalità tali da garantirne la massima riservatezza.

5. Attività di accertamento delle segnalazioni

Protocollata la segnalazione, il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI, mantenendo assoluto riserbo sull’identità del segnalante, avvia la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella segnalazione, investendo, per l’acquisizione delle informazioni e/o della documentazione, senza mai rivelare l’identità del segnalante e neppure riferimenti dai quali si possa risalire all’identità, il Responsabile dell’area nell’ambito della quale è stato posto in essere il presunto illecito o l’irregolarità.

Il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati.

Qualora i fatti segnalati risultino sussistenti, anche all’esito delle verifiche condotte, il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

provvederà:


- a trasmettere tempestivamente la segnalazione all’Ufficio Personale per l’avvio dei procedimenti disciplinari, garantendo l’anonimato del segnalante, unitamente agli eventuali atti istruttori, per gli adempimenti di competenza e le eventuali valutazioni in ordine alla sussistenza di profili disciplinari;
- a comunicare l’esito dell’accertamento al Responsabile dell’area nell’ambito della quale è stato posto in essere illecito o l’irregolarità accertata, per gli adempimenti di competenza e le valutazioni in ordine alla sussistenza di profili disciplinari, garantendo l’anonimato del segnalante;
- ad informare l’Assemblea dei Soci, in relazione alla gravità e all’entità dei fatti segnalati ed accertati, garantendo l’anonimato del segnalante;
- ad adire le competenti autorità giudiziarie, sussistendo i presupposti di legge.

Qualora venga accertata l’insussistenza o la manifesta infondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI procede ad archiviare la segnalazione, redigendo apposito verbale e informandone il segnalante.

6. Tutela del segnalante

6.1 Il ruolo del GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo principale quello di proteggere la riservatezza dell’identità del segnalante in ogni fase (dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva), anche nei rapporti con i terzi cui l’Azienda dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

	<p>PROCEDURA per la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte di dipendenti <i>(c.d. whistleblower)</i></p>	<p>del 11.12.2023</p>
---	--	-----------------------

Il flusso di gestione delle segnalazioni si deve avviare con l'invio della segnalazione al GESTORE DELLE SEGNALAZIONI .

Qualora le segnalazioni riguardino il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI, gli interessati dovranno inviare le stesse direttamente ad A.N.AC.

6.2 Riservatezza e sottrazione al diritto di accesso

Il GESTORE DELLE SEGNALAZIONI che riceve le segnalazioni, oltre a coloro che possono essere successivamente coinvolti nella gestione del procedimento, sono tenuti ad osservare l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante. L'eventuale violazione del predetto obbligo è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nel caso in cui alla segnalazione segua l'avvio di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'accusato nei casi in cui:

- a. vi sia il consenso espresso del segnalante;
- b. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile per la difesa dell'accusato, purché tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 s.m.i.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non trovano applicazione in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge.

6.3 Divieto di discriminazioni nei confronti del segnalante


I dipendenti che effettuano una segnalazione non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini situazioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente, che ritiene di aver subito una discriminazione, ne dà notizia circostanziata al GESTORE DELLE SEGNALAZIONI che, valutata la fondatezza e in ragione della gravità, la segnala:

- al Dirigente responsabile dell'area di appartenenza dell'autore della discriminazione, affinché valuti la necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e a rimediare agli effetti negativi della discriminazione, nonché la necessità di avviare il procedimento disciplinare;
- all'Ufficio Personale per i procedimenti disciplinari, per le valutazioni in ordine alla sussistenza di eventuali profili disciplinari nei confronti dell'autore della discriminazione e per gli adempimenti di competenza;

Resta ferma la facoltà del dipendente, che ritiene di aver subito una discriminazione, di segnalarla all'A.N.AC. anche tramite il Canale Esterno oppure tramite le Organizzazioni Sindacali presenti nell'Azienda (*art. 54-bis, co. 1*).

	PROCEDURA per la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte di dipendenti <i>(c.d. whistleblower)</i>	del 11.12.2023
---	---	----------------

7. Responsabilità del segnalante

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la segnalazione, in responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 c.c.

Qualora a seguito degli accertamenti interni, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del segnalante.