

WHISTLEBLOWING – SEGNALAZIONE ILLECITI E IRREGOLARITA'

Premessa

La presente procedura è stata predisposta con l'obiettivo di dare attuazione al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, con il quale è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media. Il fine ultimo è il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Destinatari della procedura

Destinatari della presente procedura sono:

- i lavoratori dipendenti compresi i lavoratori in apprendistato o in stage; la tutela si estende sia alla fase precedente la stipula del contratto di assunzione che alla fase successiva alla conclusione dello stesso;
- i collaboratori ovvero le figure professionali che prestano la propria attività lavorativa in modo autonomo, senza essere soggetti al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro;
- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali ed i soci;
- i consulenti, i fornitori e gli stakeholders esterni ovvero chiunque sia in relazione di interessi con l'azienda.

Oggetto della segnalazione

La disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Nell'ambito del settore privato le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati 231 e alle violazioni del Modello Organizzativo 231, nonché quelle riguardanti il diritto europeo nelle materie sopra indicate.

Sono escluse :

- le segnalazioni legate ad un interesse personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Ufficio Risorse Umane;
- le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- le segnalazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua ad applicarsi una disciplina specifica e appositamente predisposta.

Contenuto della procedura

Le segnalazioni sono relative ad informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli e le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione, con indicazione anche di tempi e luoghi in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti;

Inoltre sarebbe utile che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing (ad es. inserendo la dicitura “riservata al gestore della segnalazione”), soprattutto al fine di gestire correttamente l’eventuale invio, per errore, della segnalazione a un soggetto diverso dal gestore.

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

Sarà sempre possibile inviare segnalazioni «anonime», prive di elementi che consentano di identificare il loro autore e recapitarle tramite le modalità previste dal presente documento. In questo caso non sarà possibile dare riscontri al segnalante, ma verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche dall’organo Responsabile per la ricezione delle segnalazioni, purché il loro contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Modalità e destinatari della segnalazione

La società ha messo a disposizione dei potenziali segnalanti un canale interno, sebbene resti ferma la possibilità di effettuare denunce all’autorità giudiziaria e contabile nei casi di loro competenza.

Il canale interno prescelto rispetta i requisiti previsti dal decreto, in quanto idoneo ad assicurare la riservatezza dell’identità del segnalante e delle altre persone coinvolte.

La segnalazione dovrà essere indirizzata al Responsabile per la ricezione delle segnalazioni individuato dall’azienda nell’Ufficio Risorse Umane tramite lettera raccomandata a/r. Per poter usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa e che rechi all’esterno la dicitura “riservata/personale” e direttamente indirizzata all’Ufficio risorse umane c/o Pulimpiù srl all’indirizzo Via Newton 3 – 09121 Cagliari. La segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l’oggetto

della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Attività di verifica e fondatezza della segnalazione

L'Ufficio risorse umane ha il compito di gestire e verificare la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Tempistiche per la gestione delle segnalazioni

L'Ufficio del personale ricevuta la segnalazione dovrà:

- inviare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione per confermare che la segnalazione è stata ricevuta correttamente;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data del ricevimento.

Istruttoria

In primo luogo l'Ufficio del Personale dovrà verificare se la segnalazione è fondata o meno e pertanto meritevole di istruttoria. In particolare dovrà valutare la sussistenza dei presupposti, che il segnalante sia effettivamente un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione e che l'oggetto della stessa rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- 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, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile si può procedere all'archiviazione, in caso contrario si darà avvio all'istruttoria interna sui fatti e le condotte segnalate garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni, oppure dichiararla fondata; in tal caso si rivolgerà agli organi/funzioni interne competenti affinché sia dato seguito all'istruttoria, sempre tutelando la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Il Decreto stabilisce che il gestore della segnalazione debba fornire un riscontro entro tre mesi; comunicando eventualmente l'archiviazione, l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione con la sua trasmissione agli organi interni competenti, e l'attività svolta sino a quel momento o le azioni che saranno compiute successivamente.

Tutela della riservatezza e tutela del Whistleblower

L'intera procedura assicura, come previsto dalla normativa vigente in materia, la riservatezza del segnalante (la sua identità e tutti gli elementi da cui si possa ricavare anche indirettamente, l'identificazione del segnalante), la riservatezza di tutte le altre persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione sino alla conclusione dell'istruttoria.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per un periodo massimo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito dell'istruttoria al segnalante nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione dei dati personali.

Non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione. La tutela si estende al segnalatore, al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e opera nello stesso contesto lavorativo), ai colleghi di lavoro del segnalante, alle persone dello stesso contesto lavorativo di colui che ha sporto denuncia, compresi familiari e persone a loro legate da stretti vincoli affettivi.

Non punibilità

Non è punibile chi rivela o diffonde informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto diverso da quello professionale o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero se al momento della segnalazione aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite quando è accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o 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.