

(Whistleblowing)

Segnalazioni sospette e relativa indagine

INDICE

1. SCOPO
2. CAMPO DI APPLICAZIONE
3. RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI
4. DESTINATARI DELLA PROCEDURA
5. MODALITÀ OPERATIVE
 - 5.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE
 - 5.2 DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI INVIO
 - 5.3 ATTIVITÀ DI INDAGINE A SEGUITO SEGNALAZIONE
 - 5.4 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER
 - 5.5 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER
6. CONTROLLI DI I, II E III LIVELLO
7. INDICATORI DEL PROTOCOLLO (KPI)

Rev.0	Del 11/12/2023	MOTIVAZIONI DELLA REVISIONE PRIMA EMISSIONE <i>* nel documento le modifiche che verranno apportate saranno evidenziate con un tratto verticale sia a sn che a dx</i>	APPROVAZIONE DIREZIONE
--------------	-----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

1. SCOPO

Rimuovere da un lato gli eventuali dubbi ed incertezze del dipendente su come effettuare le segnalazioni, dall'altro di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa.

Nella procedura si forniscono chiare indicazioni operative circa:

- l'oggetto della segnalazione,
- il suo contenuto,
- i destinatari della segnalazione e
- le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante" (o whistleblower).

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Non esistendo una lista univoca di reati od irregolarità oggetto della segnalazione, questa può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico ma non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

1. penalmente rilevanti;
2. poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale della Società CIR S.r.l.;
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società CIR S.r.l.;
5. suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;
6. suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società CIR S.r.l.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI

NORME O LEGGI	RIFERIMENTI APPLICATI
<p>Legge 30 novembre 2017, n. 179 <i>Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuta conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato</i></p>	<p>È stata introdotta una misura finalizzata a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati o altri illeciti amministrativi), detta anche “whistleblowing”. L’espressione “whistleblower” significa “<i>persona fisica che denuncia frodi e sprechi</i>”. Nel caso di specie rappresenta quindi il dipendente che segnala agli organi di controllo, violazioni o irregolarità commesse al fine di far emergere e prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli per l’azienda di appartenenza.</p> <p>Pertanto, diretta conseguenza è la tutela di tali “whistleblower” ossia di questi dipendenti che effettuano la segnalazione.</p> <p>La norma stabilisce che: “1. <i>Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il dipendente che denuncia agli organi di controllo, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.</i></p> <p>2. <i>Nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l’identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato. La denuncia è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.”</i></p>

<p>D. Lgs. n. 24/2023</p>	<p><i>Il Decreto, ampliando la portata oggettiva (gli illeciti e le violazioni che possono essere oggetto di segnalazioni) e soggettiva (coloro che sono legittimati a realizzare la segnalazione, i c.d. whistleblowers), mira a colpire eventuali condotte illegittime, assicurando il buon andamento dell'ente pubblico o privato. Allo stesso tempo, nella convinzione di incentivare le segnalazioni, la nuova normativa prevede una lunga serie di tutele per il whistleblower. Tra queste, la tutela della riservatezza appare particolarmente interessante agli occhi del giurista, essendo frutto di un bilanciamento difficile tra le varie posizioni coinvolte. Estende notevolmente il novero di soggetti che possono avanzare una segnalazione, comprendendo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • dipendenti pubblici; • lavoratori subordinati di soggetto del settore privato; • lavoratori autonomi; • collaboratori, liberi professionisti e consulenti; • volontari e tirocinanti (anche non retribuiti); • azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.
---------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Il presente Protocollo ha come destinatari tutti i dipendenti, collaboratori e fornitori aziendali in funzione del ruolo assegnato.

5. MODALITÀ OPERATIVE

5.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche. In particolare, come previsto nel modello di seguito proposto, la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- la valutazione della gravità del fatto: se il fatto è penalmente rilevante, se può arrecare un pregiudizio patrimoniale o un danno all'immagine della cooperativa o danni alla salute o all'ambiente, etc.;
- la descrizione del fatto (condotta ed evento);
- l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- il riferimento a eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti. In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione dall'Organismo di

controllo solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto. La segnalazione va prodotta sull'apposito modello, allegato alla presente procedura.

5.2 DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI INVIO

La segnalazione suddetta deve essere indirizzata al referente interno debitamente nominato dal Legale Rappresentante. Tale documentazione sarà archiviata in via riservata.

La segnalazione può essere presentata al Referente con le seguenti modalità:
mediante invio

- Compilazione del format disponibile all'interno del sito aziendale nello spazio dedicato alla "Policy Aziendale"
- all'indirizzo di posta elettronica dedicato segnalazioni@ciredilizia.it;
- a mezzo del servizio postale al seguente indirizzo Via Aterno, 4 – 65010, Elice (PE);

5.3 ATTIVITÀ DI INDAGINE A SEGUITO SEGNALAZIONE

Il Referente Aziendale verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, il referente può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti. Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il referente aziendale provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Legale Rappresentante della cooperativa, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

5.4 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (SEGNALATORE)

Come sopra ricordato, la disposizione normativa pone tre tutele:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante,

- il divieto di discriminazione nei confronti del “whistleblower”;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l’anonimato non è opponibile per legge, l’identità del whistleblower viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell’avvenuta discriminazione al Referente Aziendale, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto accaduto al vertice societario, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

5.5 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente 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 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente procedura.

6. CONTROLLI DI I, II E III LIVELLO

Controlli I Livello (solo in autocontrollo)

Non previsti.

Controlli II Livello

L’Organismo di vigilanza include, nel proprio piano di audit, l’esecuzione di verifiche ispettive sulla corretta implementazione del presente Protocollo.

Tali controlli sono diretti a verificare:

- a) la conformità dei comportamenti in relazione ai principi espressi nel presente documento.
- b) gli eventuali “follow up” attivati sui protocolli ai fini del processo di

miglioramento continuo.

La Direzione o funzione da questa delegata deve mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, in forma ordinata, la documentazione all'uopo necessaria.

Controlli III Livello

Al momento non presenti.

7. KPI

- a) Numero segnalazioni ricevute
- b) Numero segnalazione fondate

Allegati

- 1) Allegato_01 Segnalazione delle Violazioni;
- 2) Allegato_02 Istruzioni per segnalazione delle Violazioni;
- 3) Allegato_03 Registro delle Segnalazioni