

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Definizione

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione o di un ente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione o l'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Con il D.lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, il legislatore ha approvato la disciplina per la protezione delle persone che segnalano violazioni di norme nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente pubblico o privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Il whistleblowing non riguarda lamentele di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La società mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori un applicativo software accessibile ai dipendenti attraverso il sito aziendale. L'applicativo software garantisce come da linee guida dell'ANAC, assoluta riservatezza e crittografia del segnalante e della segnalazione, conosciute esclusivamente dal soggetto ricevente.

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede 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.

A tal fine, il Responsabile può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Ente (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

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

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

8. RESPONSABILITA' 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 policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Procedure for reporting wrongdoing and irregularities

Definition

The expression whistleblower refers to an employee of an administration or entity who reports violations or irregularities committed to the detriment of the public interest to the bodies entitled to intervene.

The report (so-called whistleblowing), in this perspective, is an act of manifestation of civic sense, through which the whistleblower contributes to the emergence and prevention of risks and situations detrimental to the administration or entity to which he or she belongs and, by extension, to the collective public interest.

Whistleblowing is the procedure designed to encourage reporting and protect, precisely because of its social function, the whistleblower.

The main purpose of whistleblowing is to prevent or solve a problem internally and in a timely manner.

1. REGULATORY SOURCE AND NATURE OF THE INSTITUTION

With Legislative Decree 24/2023, in implementation of EU Directive 2019/1937, the legislature approved the regulations for the protection of persons who report violations of national or European Union rules that harm the public interest or the integrity of the public or private entity, of which they have become aware in a public or private employment context.

2. PURPOSE AND FINALITY OF THE PROCEDURE

The purpose of this document is to remove factors that may hinder or discourage the use of the institution, such as doubts and uncertainties about the procedure to be followed and fears of retaliation or discrimination.

3. OBJECT OF THE REPORT

There is no exhaustive list of crimes or irregularities that may constitute the subject of whistleblowing. Reports that concern conduct, risks, crimes or irregularities, whether committed or attempted, detrimental to the public interest are considered relevant.

Whistleblowing does not concern grievances of a personal nature of the whistleblower or claims/claims that fall under the discipline of the employment relationship or relations with the hierarchical superior or colleagues.

4. CONTENT OF REPORTS

The whistleblower must provide all useful elements to enable the competent offices to carry out the due and appropriate checks and investigations to verify the validity of the facts reported.

Anonymous reports, i.e., lacking elements that make it possible to identify their author, even if delivered through the methods provided for in this document, will not be taken into consideration within the scope of the procedures aimed at protecting the employee who reports wrongdoing, but will be treated in the same way as other anonymous reports and taken into consideration for further verification only if they relate to facts of particular gravity and with a content that is adequately detailed and circumstantiated. The requirement of truthfulness of the reported facts or situations remains in place to protect the whistleblower.

5. MODALITIES AND RECIPIENTS OF THE REPORT

The company provides its employees and contractors with a software application accessible to employees through the company website. The software application ensures as

by ANAC guidelines, absolute confidentiality and encryption of the reporter and the report, known only to the receiving party.

6. ACTIVITIES OF VERIFICATION OF THE MERITS OF THE REPORT

The management and verification of the merits of the circumstances represented in the report are entrusted to the Head for the Prevention of Corruption, who does so in accordance with the principles of impartiality and confidentiality by carrying out any activity deemed appropriate, including the personal hearing of the reporter and any other persons who may report on the facts reported.

To this end, the Manager may avail himself of the support and cooperation of the competent corporate structures and, if necessary, of control bodies external to the Entity (including the Guardia di Finanza, Provincial Labor Department, Municipal Police Command, Revenue Agency).

7. FORMS OF PROTECTION FOR THE WHISTLEBLOWER

A) Obligations of confidentiality on the identity of the whistleblower and removal from the right of access to the report

With the exception of cases in which liability for libel and slander can be established under the provisions of the Criminal Code or Article 2043 of the Civil Code and cases in which anonymity is not enforceable by law, (e.g., criminal, tax or administrative investigations, inspections by supervisory bodies) the identity of the whistleblower is protected in any context subsequent to the report.

Regarding, in particular, the context of disciplinary proceedings, the identity of the whistleblower may be disclosed to the disciplinary authority and the accused only in cases where:

- there is the express consent of the whistleblower;
- the contestation of the disciplinary charge is based, in whole or in part, on the report and the knowledge of the identity of the reporter is absolutely essential to the defense of the accused, provided that this circumstance is deduced and substantiated by the latter at the hearing or through the submission of defense briefs.

B) Prohibition of discrimination against the whistleblower

With respect to the employee who makes a report under this procedure, no form of retaliation or discriminatory measure, direct or indirect, affecting working conditions for reasons directly or indirectly related to the report is permitted or tolerated.

8. RESPONSIBILITIES OF THE WHISTLEBLOWER

This procedure is without prejudice to the criminal and disciplinary liability of the whistleblower in the event of slanderous or defamatory reporting under the Criminal Code and Article 2043 of the Civil Code.

Any forms of abuse of this policy, such as reports that are manifestly opportunistic and/or made for the sole purpose of harming the whistleblower or other parties, and any other hypothesis of improper use or intentional instrumentalization of the institution that is the subject of this procedure, are also a source of liability in disciplinary and other competent venues.