

Segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing)

*Allegato Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001*

Rev. 0 del 16/02/2022

Direzione Generale _____

INDICE

1	PREMESSA.....	3
2	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	3
3	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	4
4	TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE.....	4
5	MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	5
6	ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	5
7	SEGNALAZIONI IMPROPRIE.....	5

1 Premessa

Con legge n. 179 del 30.11.2017 sono state introdotte, a decorrere dal 29.12.2017, disposizioni in materia di segnalazione di illeciti e irregolarità da parte del lavoratore pubblico e privato.

In virtù di tale riforma le disposizioni relative al “whistleblowing” nel caso in cui l’azienda sia dotata di un modello organizzativo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (per prevenire la commissione dei reati ad interesse o vantaggio dell’azienda) viene prevista l’integrazione dei modelli con i seguenti elementi:

- i modelli devono prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D. Lgs. n. 231/2001 (soggetti posti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione
- deve essere previsto almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2 Oggetto della Segnalazione

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati e/o qualsiasi altro fatto od omissione che possano determinare in modo diretto o indiretto un danno economico/patrimoniale o di immagine per la Colkim Srl.

A titolo meramente esemplificativo si pensi ai casi di nepotismo, demansionamento, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro nonché alla commissione di tutti i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro” 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 di effettuare le dovute verifiche.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell’interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Direzione Generale svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

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

3 Contenuto delle segnalazioni

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

A tal fine, la segnalazione deve contenere almeno i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

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, come pure segnalazioni incomplete, non verranno prese in considerazione.

4 Tutela della riservatezza e divieto di discriminazione

Come richiede la legge n. 190/2012 l'identità del segnalante (whistleblower) è protetta in tutte le fasi e in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non è rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; la segnalazione inoltre è sottratta all'accesso agli atti previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Il denunciante non può essere soggetto a pressioni o discriminazioni dirette o indirette aventi effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia.

La tutela viene meno in caso di accertata responsabilità del segnalante a titolo di calunnia o diffamazione.

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.

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

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alla Direzione Generale che, dopo aver valutato la sussistenza degli elementi, decide tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e avviare, se del caso, il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

5 Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione deve essere presentata mediante invio all'indirizzo di posta elettronica dell'Organo di Vigilanza odv@colkim.it

L'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal destinatario della segnalazione che ne garantirà la riservatezza.

Sarà cura del destinatario preoccuparsi di controllare la propria casella di posta elettronica con cadenza almeno mensile.

6 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organo di Vigilanza, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora, dall'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, la Direzione Generale, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente
- adottare gli opportuni provvedimenti disciplinari specificati nel Modello Organizzativo 231 (rif. "Sistema Sanzionatorio") e/o comunque azioni a tutela della Società.

7 Segnalazioni improprie

La Società si riserva il diritto di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del segnalante in caso di segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.