



PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING

Rev.1 15/12/23

SOMMARIO

Premessa	2
Scopo e Campo di applicazione	2
Definizioni	2
Segnalante	3
Canali di segnalazione interna	3
Posta ordinaria	4
Telefono	4
Segnalazioni anonime	4
Gestione del canale di segnalazione interna	4
Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna	5
Riservatezza - Trattamento dei dati personali	5
Divulgazioni pubbliche	5
Divieto di ritorsione	6
MODULO per le SEGNALAZIONI	7



Premessa

La presente procedura fa riferimento al D.Lgs. 24 del 10/03/23 di attuazione della Dir. UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano:

- violazioni del Diritto dell'Unione;
- violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Restano fermi eventuali obblighi di legge, specie l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza, nonché in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy previsti dalla normativa vigente.

Resta ferma la possibilità di effettuare segnalazioni

- in materia di sicurezza su luogo di lavoro come definito nel D.Lgs. 81;
- quanto indicato nei CCNL e nei contratti collettivi aziendali applicabili.

Nella redazione del presente si è seguito l'ordine dello stesso D.Lgs. 24 del 10/03/23.

Scopo e Campo di applicazione

La presente disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'azienda, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le disposizioni della presente non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione non rientri negli ambiti indicati al successivo capitolo, e dettagliati dallo stesso D.Lgs. 24/2023, la segnalazione verrà gestita nel modo ordinario dal Responsabile del sistema di gestione.

Si ricorda che il D.Lgs 81, relativo a tutto ciò che fa riferimento alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, definisce per Legge i canali di comunicazione utilizzabili dal personale e le responsabilità interne coinvolte, si ricorda che i primi diretti interessati ha dare il supporto necessario sono il preposto, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e il Medico Competente (MC).

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

Definizioni

Le segnalazioni in questione dovranno essere strettamente inerenti pratiche illegali, illegittime o anche solo immorali, riscontrate come perpetrate all'interno dell'azienda, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

Per violazione si intende:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231;
- illeciti in: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; sicurezza degli alimenti; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, violazioni di norme in materia di imposta sulle società.



Le informazioni sulle violazioni includono i fondati sospetti sulle violazioni e quelle su condotte volte ad occultare tali violazioni.

La segnalazione interna, utilizzando i canali aziendali, è prevista sia scritta che orale.

Si prevede anche la possibile partecipazione di un facilitatore, come colui che assiste il segnalante, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza viene mantenuta riservata.

Segnalante

Possono segnalare illeciti e violazioni:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- azionisti (persone fisiche);
- per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante;
- alle persone che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Canali di segnalazione interna

I canali di segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione dei due canali di segnalazione seguenti, conforme alle prescrizioni del D.Lgs. 24, è affidata ai seguenti soggetti nominati:

- il canale di posta ordinaria, meglio se raccomandata, al Responsabile della Gestione delle Segnalazioni;
- il canale telefonico, al Responsabile della Gestione delle Segnalazioni.

Inoltre, su richiesta della persona segnalante, è possibile stabilire un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Qualora la segnalazione interna venga presentata ad un soggetto diverso da quello indicato sopra, viene trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.



Posta ordinaria

La segnalazione può essere inoltrata per mezzo di posta ordinaria, meglio se raccomandata. A protezione del segnalante è opportuno che egli provveda ad inserire la segnalazione in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del segnalante (meglio ma non necessariamente con la fotocopia del documento di riconoscimento);
- la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura

“Riservata al Responsabile della Gestione delle Segnalazioni”

Al momento del ricevimento, la segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Responsabile della Gestione delle Segnalazioni.

Telefono

La segnalazione può essere effettuata in forma orale, per telefono.

Il segnalante può contattare direttamente il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni, chiamando il

<i>numero aziendale della sede legale:</i>	<i>0575.302038</i>
<i>numero diretto del resp. gestione segnalazioni:</i>	<i>333.7677616</i>

avendo comunque cura di farsi passare il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni. Sarà cura del Responsabile della Gestione delle Segnalazioni far in modo di accogliere la segnalazione in modo riservato.

In quella sede potranno anche essere presi accordi per un eventuale incontro diretto fissandolo entro un termine ragionevole.

In caso di utilizzo del canale telefonico o di un incontro, allora può essere redatto un verbale dal Responsabile della Gestione delle Segnalazioni che la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare.

La verbalizzazione, sottoscritta o meno, verrà comunque protocollata.

Segnalazioni anonime

Alla luce del D.Lgs. 24, fermo restando il diritto di effettuarla, la segnalazione anonima perde la sua valenza. Peraltro la segnalazione anonima porta con sé una serie di problemi che ne possono pregiudicare la gestione, come per esempio: difficoltà nel contestualizzare correttamente l'evento, impossibilità di acquisire maggiori elementi, impossibilità di migliorare in itinere l'indagine con un confronto con il segnalante, impossibilità di confrontarsi, informare il segnalante sull'evoluzione dell'indagine e concordare eventuali azioni.

Le segnalazioni anonime vengono comunque conservate e la gestione è soggetta agli obblighi di cui al D.Lgs. 196 ed al Reg. UE 679/2016 sulla tutela dei dati personali.

La dove la segnalazione presenti informazioni adeguatamente circostanziate allora può essere tenuta in considerazione al fine di integrare le informazioni in possesso del Responsabile della Gestione delle Segnalazioni e di altri organismi di controllo nell'esercizio della propria attività di vigilanza.

Gestione del canale di segnalazione interna

Il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;



- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un canale di segnalazione esterna (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) utilizzabile da chiunque se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. 24;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale esterno può essere attivato anche in situazioni nelle quali il segnalante ha fondati motivi per ritenere di essere stato destinatario di atti o comportamenti ritorsivi, anche solo tentati o minacciati, conseguenti ad una precedente segnalazione.

Riservatezza - Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati avviene con obbligo di riservatezza in conformità a quanto prescritto dal Reg.UE 2016/679 "privacy", quindi:

- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata.

Divulgazioni pubbliche

Il segnalante beneficia delle stesse protezioni anche in caso di divulgazioni pubbliche nei casi in cui:

- non sia dato riscontro alla segnalazione interna nei termini dovuti;
- vi sia fondato motivo di ritenere un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- vi sia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni, possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore di collusione con l'autore della violazione.



Divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione, per esempio tipo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.





MODULO per le SEGNALAZIONI

La compilazione del presente modulo di segnalazione deve essere fatta nel caso in cui si riscontrino violazioni, illeciti, eventi, situazioni, comportamenti e/o atteggiamenti tenuti presso la ns. Azienda e/o presso i ns. cantieri, da personale interno e/o esterno, che ledano, compromettano in qualche modo l'Azienda stessa.

Ambito all'interno del quale si segnala la violazione o l'illecito:

DESCRIZIONE DELLA SEGNALAZIONE:

EVENTUALI DETTAGLI (luogo, data/periodo, autori e altri soggetti intervenuti, ecc.):

CSA ONLUS si impegna alla gestione della segnalazione nei modi e termini di cui alla Procedura Gestione Segnalazioni "Whistleblowing".

Il presente modulo può essere inviato per posta ordinaria, meglio se raccomandata, come "Riservata al Responsabile della Gestione delle Segnalazioni"
Qualora si desideri godere delle protezioni di cui al D.Lgs. 24 del 10/03/23 "Whistleblowing", il presente modulo va inviato in busta separata dai propri riferimenti, come indicato in procedura

Il presente può essere inviato anche in modo anonimo.
Qualora si desideri, indicare i propri riferimenti personali e/o altri possibili canali di comunicazione per consentire al Responsabile della Gestione delle Segnalazioni di stabilire un contatto con Lei

Cognome: _____ Nome: _____

Indirizzo: _____

Tel.: _____ E-Mail: _____