Sintesi Whistleblowing Policy

Procedura aziendale per la gestione delle segnalazioni

Revisione 02

11.2024

Sommario

Whistleblowing: voglio saperne di più 3

Strumento di CSR, essenziale per gestire i rischi e tutelare i lavoratori 3

Il sistema EthicPoint..... 3

1. Scopo e campo di applicazione..... 4

2. Termini e definizioni: concetti essenziali da conoscere 4

3. Cosa si può segnalare e cosa non si può segnalare 4

4. I canali di segnalazione 5

Strumenti di segnalazione 5

5. Gestione della segnalazione 6

I soggetti coinvolti (potenziali segnalanti)..... 6

Obbligo di riservatezza 6

I destinatari della segnalazione 7

6. Procedura e compiti di chi riceve la segnalazione..... 7

Verifica della fondatezza della segnalazione..... 7

Verifica della fondatezza della segnalazione anonima..... 7

7. Tutela del segnalante..... 7

8. Responsabilità del segnalante 8

9. Il Sistema sanzionatorio..... 8

10. Ulteriori informazioni e contatti..... 8

Whistleblowing: voglio saperne di più

Strumento di CSR, essenziale per gestire i rischi e tutelare i lavoratori
Una corretta ed efficace gestione delle segnalazioni (Whistleblowing) è di estrema importanza per garantire il rispetto dei principi di legalità e di trasparenza definiti dalla Società (responsabilità sociale di impresa), nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e delle regole di condotta della Società stessa.

Lo strumento di Whistleblowing contribuisce ad individuare e combattere ogni forma di illecito, a tutelare i soci da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno dell'azienda e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Gli obiettivi della Società attraverso la presente procedura sono dunque:

- garantire trasparenza ed efficienza dei canali di segnalazione applicato;
- gestire tempestivamente le segnalazioni avanzate dai soggetti così come definiti;
- garantire la tutela dei dati personali dei soggetti segnalanti ed eventualmente l'anonimato qualora ne facessero richiesta;
- proteggere i soggetti segnalanti da potenziali ed eventuali situazioni di ritorsione.

Le finalità perseguite sono, dunque, di incoraggiare e facilitare le Segnalazioni all'interno della realtà **aziendale** e di ridurre i rischi di illeciti, costruendo e rafforzando il rapporto di **fiducia** con gli **stakeholder** e promuovendo e accrescendo una cultura aziendale basata su fattori di trasparenza, integrità, buona governance e compliance aziendale.

Il sistema EthicPoint
EthicPoint è un servizio esterno e certificato in termini di tutela della riservatezza del segnalante. Il suo approccio è quello del "servizio", ossia non offrire solo un canale per inviare le segnalazioni, ma una vera e propria forma di assistenza e consulenza (professionale) al segnalante, che è libero di utilizzarla anche senza formalizzare la segnalazione in completa riservatezza.
Per questo è essenziale che prima di ogni azione siano contattati gli esperti di EthicPoint che potranno fornire tutte le informazioni necessarie.

1. Scopo e campo di applicazione[1]

Il presente documento definisce le regole per una gestione corretta ed efficace di una segnalazione da parte di un soggetto (Segnalante), anche al fine di individuare e rimuovere i possibili fattori di rischio e attivare, se necessario, le autorità competenti.

L'obiettivo del presente documento è quello di fornire al segnalante ed a tutti i soggetti coinvolti chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni, nonché di tutte le forme di tutela che sono offerte, ai sensi di legge e delle procedure interne.

La presente procedura è stata definita anche come guida per la preparazione di circolari o documenti informativi e formativi per i soggetti coinvolti.
Si applica a tutte le attività svolte dalla Società.

2. Termini e definizioni: concetti essenziali da conoscere

Prima di procedere con la lettura della presente procedura relativa alla gestione delle segnalazioni, si raccomanda la lettura della norma (D.Lgs. 24/2023) per intero in cui vengono indicati termini e definizioni in ambito Whistleblowing.

3. Cosa si può segnalare e cosa non si può segnalare

In considerazione anche di quanto previsto dalle altre normative e dalle best practices di riferimento, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che:

- violino le disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, specificamente richiamate nel Decreto 24 del 10 marzo 2023;
- siano passibili di sanzioni amministrative o penali o di altre misure amministrative, anche nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ove applicabili;
- siano riferibili all'abuso del potere affidato ad un dipendente, al fine di ottenere vantaggi privati;
- siano l'evidenza di un mal funzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (ad esempio: sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedimentali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro);
- siano poste in essere in violazione del Codice Etico, del Regolamento interno aziendale, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 ove applicabili o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- siano suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società o ai soci/azionisti;

[1] Riferimenti normativi: decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023, Linee guida ANAC.

- siano suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

Possono essere segnalate unicamente le violazioni che riguardano For Services di cui la persona segnalante ha una conoscenza certa o delle quali la stessa ha un sospetto ragionevole in quanto fondato su elementi di fatto certi e concreti.

Non sono invece violazioni segnalabili:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste relative ad un interesse di carattere personale della persona che effettua la segnalazione;
- contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono esclusivamente al rapporto di lavoro di chi effettua la segnalazione e a rapporti tra lo stesso e i suoi superiori gerarchici;
- reclami, contestazioni o richieste di carattere generale o che comunque non abbiano specificamente ad oggetto una delle violazioni in precedenza elencate;
- segnalazioni relative a informazioni coperte da segreto forense o medico oppure rientranti nel principio di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Importante: laddove un lavoratore ritenga di aver subito violazioni di un proprio interesse personale oppure nell'ambito del proprio rapporto di lavoro o ancora nella gestione dei rapporti con il proprio superiore gerarchico, sarà sempre e comunque tenuto ad utilizzare i rimedi e le tutele ordinarie, ovvero a titolo esemplificativo il confronto con il proprio datore di lavoro, l'assistenza dei sindacati o il ricorso alla assistenza legale.

4. I canali di segnalazione

Strumenti di segnalazione

La Società ha istituito un canale di segnalazione indipendente e certificato dotandosi di un apposito indirizzo per la raccolta e la gestione delle segnalazioni.

Il canale adottato consente di segnalare qualsiasi violazione prevista dal Decreto 24 del 2023 e dalle procedure aziendali da parte di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, garantendo una comunicazione efficace e riservata.

Le modalità di segnalazione attivate sono le seguenti:

1	***Landing page***	Pagina web dedicata: https://ethicpoint.eu/for-services/
2	***PO BOX***	PO BOX n. 301 c/o Mail Boxes Etc. Indirizzo di casella postale (Via Cenisio 37, 20154 Milano): Audit People S.r.l – Società Benefit – Indicando il nome dell'Organizzazione e se prevista la procedura della doppia busta.
3	***Numero verde***	800 985 231 con messaggistica vocale (valido solo per l'Italia)

Ai sensi dell'Articolo 4, comma 3 del Decreto legislativo 24 del 2023 il Segnalante, può richiedere un incontro in presenza per esporre oralmente la propria segnalazione.

5. Gestione della segnalazione

I soggetti coinvolti (potenziali segnalanti)

La Società individua quali potenziali segnalanti sia gli stakeholder interni che esterni. A titolo di esempio, si citano:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Anche quando:

- il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Obbligo di riservatezza

L'obiettivo della presente procedura è di assicurare la tutela del Segnalante, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

Le **segnalazioni anonime**, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie. Le segnalazioni anonime e il loro trattamento avvengono comunque attraverso gli stessi strumenti previsti per quelle riservate, anche qualora l'interlocuzione con il segnalante anonimo non fosse possibile dopo la segnalazione stessa.

I destinatari della segnalazione

I referenti interni sono:

1	EthicPoint – Servizio esterno certificato a tutela del segnalante
2	Alice Redaelli - HR Generalist - alice.redaelli@for-services.it
3	Michela Crea - HR Specialist - michela.crea@for-services.it
4	Alberto Manina – Operations Manager - alberto.manina@for-services.it

6. Procedura e compiti di chi riceve la segnalazione

Verifica della fondatezza della segnalazione

EthicPoint prende in carico la segnalazione che viene trasmessa alle funzioni interne incaricate, rilasciando alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Le funzioni interne danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute fornendone riscontro entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, attraverso l'indirizzo e-mail di cui sopra o attraverso i riferimenti che il segnalante eventualmente trasmetterà nella modalità di segnalazione optata.

Tutte le informazioni saranno gestite in accordo alle disposizioni in materia di tutela del segnalante.

Se indispensabile, le funzioni interne richiedono chiarimenti al segnalante o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Verificano inoltre la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compreso l'acquisizione di documentazione e l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

La Società, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

La Società dispone l'archiviazione diretta delle segnalazioni in determinati casi.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, le funzioni interne incaricate inoltrano la segnalazione, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ai soggetti competenti designati dalla Società.

Verifica della fondatezza della segnalazione anonima

La fase di verifica della fondatezza della segnalazione da parte della Società è analoga sia per la segnalazione riservata che per quella anonima. Tuttavia, per la segnalazione anonima si terrà conto delle seguenti indicazioni:

- la necessità di un maggiore approfondimento nella verifica degli elementi che ne escludono la archiviazione diretta;
- il contatto del Segnalante da parte della Società avverrà se tecnicamente possibile.

7. Tutela del segnalante

La Società dichiara formalmente che non verrà messa in atto nessuna forma di discriminazione o ritorsione nei confronti del segnalante; al contrario, ogni comportamento in tale direzione sarà sanzionato. In particolare, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto legislativo 24 del 2023, è espressamente statuito che i soggetti segnalanti (whistleblower), non possono subire alcuna ritorsione. La tutela non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.
In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società può provvedere all'irrogazione di sanzioni disciplinari.
Sono previste misure di sostegno per il soggetto segnalante:

- Informazioni;
- assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni.

8. Responsabilità del segnalante

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria anche 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 o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura, nonché di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

9. Il Sistema sanzionatorio

Un sistema di whistleblowing efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di segnalazione, che nei confronti dei segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati secondo quanto disposto dalla normativa vigente, inclusa la contrattazione collettiva applicabile, e nello specifico dal Decreto legislativo 24 del 2023 in materia protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

10. Ulteriori informazioni e contatti

Per ogni ulteriore informazione relativa alla procedura Whistleblowing, è possibile rivolgersi a:

1	Alice Redaelli - alice.redaelli@for-services.it
2	Michela Crea - michela.crea@for-services.it