

PROCEDURA AZIENDALE “WHISTLEBLOWING POLICY”

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Data Revisione 11/12/2023

1. Introduzione

Il Whistleblowing è un sistema di protezione del lavoratore che, a fronte di attività illecite o fraudolente di cui viene a conoscenza sul posto di lavoro, si fa carico di segnalare tali attività. Il sistema deve assicurare al denunciante l'anonimato e la riservatezza (del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione a supporto). A tutela del lavoratore vi è un espresso divieto di ritorsione e discriminazione, in quanto ogni misura di questo tipo verrà considerata nulla. Inoltre, gli enti rientranti in tale obbligo e che abbiano un sito internet, devono includervi al proprio interno una sezione informativa sul whistleblowing che fornisca “informazioni chiare” sui canali di segnalazione e sul loro funzionamento.

2. Scopo e finalità della procedura

Scopo della presente procedura è quello di informare i dipendenti e tutti gli shareholders di Studio Centro Personale e Traduzioni Srl in merito alla normativa di riferimento, nonché, rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

3. Normativa di riferimento

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*. Il provvedimento raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

4. Segnalazione

4.1 Ambito di applicazione soggettivo

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di Studio Centro Personale e Traduzioni Srl in qualità di:

- a) lavoratori subordinati, compresi i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- b) lavoratori autonomi;
- c) collaboratori, liberi professionisti e i consulenti;
- d) volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- e) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4.2 Ambito temporale della segnalazione

È possibile effettuare una segnalazione:

- a) quando il rapporto giuridico di lavoro è in corso;
- b) durante il periodo di prova;
- c) 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;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

4.3 Oggetto della segnalazione

Per violazioni oggetto di segnalazione si intendono tutti quei comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della società e che consistono in:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del modello di organizzazione e gestione di Studio Centro Personale e Traduzioni Srl;
- c) Denunce di corruzione, tangenti o altri comportamenti sleali che coinvolgono l'organizzazione.
- d) Segnalazioni di attività finanziarie scorrette o fraudolente, come falsificazione di documenti, manipolazione dei bilanci, o appropriazione indebita di fondi.
- e) Denunce di violazioni della sicurezza sul luogo di lavoro, che possono mettere a rischio la salute e la sicurezza dei dipendenti.
- f) Segnalazioni di violazioni di leggi, normative o politiche interne, che possono riguardare settori specifici come la privacy dei dati, l'ambiente, la sicurezza alimentare, ecc.
- g) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali
- h) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- i) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- j) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può avere, inoltre, ad oggetto:

- a) Informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- b) Le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- c) I fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse.

4.4 Canali di segnalazione

Le segnalazioni devono essere effettuate tramite invio di raccomandata o a mezzo del servizio di posta interna, tramite deposito fisico delle segnalazioni in busta chiusa nella cassetta designata per la raccolta segnalazioni istituita presso i luoghi di lavoro di Studio Centro Personale e Traduzioni Srl.

Il soggetto designato quale responsabile e gestore delle segnalazioni e di tutta la procedura Whistleblowing è la Dott.sa Mirca Lanzarini (di seguito denominato "Responsabile Whistleblowing").

Per la consegna o invio della segnalazione deve essere utilizzato il cosiddetto "Metodo delle tre buste".

Il potenziale segnalante inserirà in una busta indirizzata al Gestore delle segnalazioni, con l'indicazione "riservata personale" e spedita per posta raccomandata a Studio Centro Personale e Traduzioni Srl all'indirizzo Viale F. Crispi 142 – 36100 Vicenza, due buste che rispettivamente conterranno:

- a) la prima, i dati identificativi del segnalante e la fotocopia di un documento di riconoscimento; sulla busta sarà scritto soltanto: “contiene dati identificativi del segnalante”; si precisa che la segnalazione può anche essere anonima, con le limitazioni previste dalla legge per tali segnalazioni;
- b) la seconda, un documento che descrive con il maggior possibile dettaglio i fatti oggetto di segnalazione, includendo ogni utile allegato; sulla busta sarà scritto soltanto: “contiene segnalazione”.

Il Responsabile Whistleblowing nello specifico deve:

- a) Monitorare i canali di comunicazione
- b) Verificare la veridicità delle segnalazioni;
- c) Aprire un’istruttoria per qualificare giuridicamente i comportamenti/fatti segnalati;
- d) Garantire la riservatezza del segnalante e della documentazione raccolta rispetto ai soggetti terzi;
- e) Informare l’organo amministrativo aziendale dei fatti e avanzare la richiesta di sanzioni o provvedimenti disciplinari;
- f) Valutare l’opportunità di azioni giudiziali.

In allegato il modulo di segnalazione.

4.5 Modalità di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile Whistleblowing, che 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 su fatti.

Le segnalazioni vengono prese in carico dal Responsabile Whistleblowing, il quale:

- a) ne verifica la veridicità e la fondatezza attraverso colloqui riservati con il personale, sopralluoghi e verifiche sia documentali che ambientali.
- b) Mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni;
- c) Svolge un’indagine preliminare al fine di richiedere, eventualmente, ulteriori chiarimenti per circostanziare quanto segnalato;
- d) All’esito dell’attività istruttoria, il Responsabile Whistleblowing redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture
- e) aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d’intervento e l’adozione di azioni a tutela
- f) di Studio Centro Personale e Traduzioni Srl.

Qualora, all’esito dell’attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile Whistleblowing, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all’Autorità Giudiziaria.

4.6 Protezione dei dati e conservazione dei documenti

Tutto il materiale prodotto nel corso della procedura, dalla segnalazione, all’istruttoria fino alla richiesta di provvedimento non viene riprodotto su supporto cartaceo e non circola nel sistema gestionale aziendale,

bensì viene salvato dall'OdV. Gli eventuali documenti cartacei raccolti o prodotti vengono marcati come "Riservati" e custoditi personalmente dall'OdV al di fuori delle sedi aziendali.

5. Sistema di protezione

Il Capo III del D.Lgs. 24/2023 prevede le misure di protezione del segnalante che vengono di seguito descritte. Le misure di protezione presente previste nei paragrafi che seguono si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.lgs. 24/2023;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo le modalità previste dalla normativa.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione. Le tutele si applicano anche nei casi di segnalazione anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante o denunciante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele descritte ai paragrafi che seguono non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

6. Tutela della riservatezza

Viene fatto divieto di rivelare l'identità del segnalante. Viene tutelata l'identità del segnalante nel procedimento penale, contabile e disciplinare.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

7. Protezione dalle ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Il legislatore ha accolto, infatti, una nozione ampia di ritorsione e per essa si intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".

Per la configurazione di una ritorsione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito dalla persona segnalante.

A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono ritorsioni ai sensi dell'art. 17, comma 4, D.Lgs. 24/2023:

- 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
 - l. finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- m. 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;
- n. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- o. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- p. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

8. Inversione dell'onere della prova

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di cui all'art. 17 del Decreto 24/2023, si presume che gli stessi siano stati attuati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha attuati.

9. Limitazioni della responsabilità

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- a) Coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello relativo alle informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali);
- b) Relative alla tutela del diritto d'autore;
- c) Relative alla protezione dei dati personali;
- d) Rilevi o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante opera esclusivamente quando "al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ..." e la segnalazione è effettuata secondo le modalità previste dalla normativa.

Quando ricorrono le ipotesi sopra menzionate, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche di natura civile o amministrativa. Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

10. Apparato sanzionatorio

Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente POLICY. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

ALLEGATO**MODULO SEGNALAZIONI**

DATI IDENTIFICATIVI SEGNALANTE	
Nome e cognome	
Sede aziendale	
Ufficio	
Telefono	
SEGNALAZIONE CONDOTTA	
Data evento	
Luogo evento	
Soggetto che ha commesso il comportamento ritenuto illecito	
Altri soggetti coinvolti	
Altri soggetti che possono riferire sul fatto	
Area funzionale cui il fatto è riferito	
Circostanze cui il fatto è riferito	<input type="checkbox"/> Salute e sicurezza sul luogo di lavoro <input type="checkbox"/> Gestione ambientale <input type="checkbox"/> Rapporti con la P.A. <input type="checkbox"/> Violazione Modello organizzativo ex 231/01 <input type="checkbox"/> Violazione di una specifica procedura <input type="checkbox"/> Altro _____
Natura dell'illecito	<input type="checkbox"/> È penalmente rilevante <input type="checkbox"/> Illecito amministrativo <input type="checkbox"/> Illecito tributario <input type="checkbox"/> Violazione delle norme salute e sicurezza sul luogo di lavoro <input type="checkbox"/> Violazione delle norme ambientali <input type="checkbox"/> Costituisce un caso di mala-gestione delle risorse <input type="checkbox"/> Comporta una discriminazione nei confronti del segnalante o di un altro dipendente <input type="checkbox"/> Violazione del Regolamento aziendale <input type="checkbox"/> Violazione di una procedura aziendale <input type="checkbox"/> Costituisce un caso di violazione del Codice etico aziendale <input type="checkbox"/> Altro _____
Descrizione del fatto (condotta ed evento):	

Luogo e data _____

Le segnalazioni devono essere presentate tramite invio di raccomandata o a mezzo del servizio di posta interna, tramite deposito fisico delle segnalazioni in busta chiusa nella cassetta designata per la raccolta segnalazioni istituita presso i luoghi di lavoro di Studio Centro Personale e Traduzioni Srl.