

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Proprietà del documento:

Argomento:	Procedura che disciplina il whistleblowing
Descrizione:	La procedura disciplina le modalità per effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/01 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, con la tutela della riservatezza per il segnalante.
Redatto da:	Ufficio Compliance
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione il 18.12.2018
Versione n:	1.0 del 18.12.2018
Revisioni:	1.1 del 03.12.2019

Premessa

Il comma 2-bis dell'art. 6 del DLGS n.231/2001, così come modificato dall'articolo 2, della Legge 30 novembre 2017, n. 179 dispone la necessità di prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del citato 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;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) 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 nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

Va altresì considerato che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

1. Definizione procedure interne

Ciò premesso si definiscono di seguito le Procedure interne di segnalazione (Whistleblowing), che consistono nella individuazione di uno o più canali che permettano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del DLGS n.231/2001, 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.

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso di appartenenza all'azienda, attraverso cui il whistleblower (il dipendente che segnala) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per il Confidi e, di riflesso, per l'interesse di tutti i dipendenti stessi. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower, con lo scopo principale di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

1.1 Oggetto della segnalazione

Assumono rilevanza tutti gli atti o fatti che possano costituire una violazione di reati rilevanti ai sensi del DLGS 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia di risorse umane.

1.2 Perimetro soggettivo della segnalazione

Le segnalazioni debbono essere effettuate dai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del DLGS n.231/2001 ovvero:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

A titolo esemplificativo, rientrano nella suddetta definizione, oltre agli amministratori e al direttore generale, tutti coloro che sono assunti presso l'azienda con contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, in apprendistato), i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori somministrati e i lavoratori in distacco presso il Confidi.

Ogniquale volta un nuovo soggetto rientri nel suddetto perimetro, la Direzione provvede a trasmettere al soggetto stesso le indicazioni di cui al presente paragrafo.

1.3 Modalità e destinatari della segnalazione

1.3.1 Nomina del Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione

Al Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione compete:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del personale del Confidi.

Il Confidi ritiene di attribuire all'Organismo di Vigilanza ex DLGS n.231/2001 (di seguito "OdV") le attività di esame e valutazione delle segnalazioni. Viene nominato Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, al quale compete ad esempio la ricezione delle segnalazioni stesse, il Presidente dell'OdV.

1.3.2 Modalità di segnalazione

La segnalazione è inviata, con i contenuti di cui al modulo riportato in appendice alla presente procedura, dal soggetto segnalante al soggetto preposto alla ricezione attraverso una delle seguenti modalità:

- tramite lettera, in doppia busta chiusa, all'indirizzo CONFIDIMPRESE FVG, Via Savorgnana 27, 33100 Udine (UD), all'attenzione del soggetto preposto alla ricezione della segnalazione; in questo caso sarà possibile sia la segnalazione anonima che non;
- mediante invio all'apposito indirizzo e-mail odv@confidimpresefvg.it, riconducibile al soggetto preposto alla ricezione della segnalazione.

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal responsabile dei sistemi di segnalazione e dall'OdV, che ne garantiscono la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

1.4 Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti (salvo il caso della segnalazione anonima);
- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed 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;
- dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

E' comunque indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

1.4.1 Procedure di segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, verificata la completezza della stessa, comunica al segnalante (se non anonimo), con le medesime modalità, l'avvio del procedimento di esame e inoltra la segnalazione all'OdV per il successivo esame della stessa.

A seguito dell'iter di analisi dell'OdV:

- nel caso di infondatezza, il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione comunica (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'esito motivato e la conclusione del procedimento al segnalante;
- nel caso di segnalazione fondata, il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione procede ad informare il segnalante circa l'esito positivo delle indagini e contemporaneamente analogo comunicazione viene effettuata (tramite comunicazione separata) al segnalato.

Nel corso del processo di analisi della segnalazione, l'OdV effettua la valutazione della segnalazione in termini di rilevanza e gravità¹ della stessa.

In tale fase di valutazione, l'OdV, nel rigoroso rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, può effettuare, anche per il tramite delle altre funzioni di controllo, ogni attività ritenuta opportuna all'approfondimento dei fatti che hanno portato alla violazione.

¹ La gravità è presunta se il fatto segnalato non sia manifestamente infondato e risulti potenzialmente idoneo a produrre considerevoli effetti dannosi, tenuto conto della significatività della violazione e del suo grado di offensività o pericolosità. A titolo esemplificativo (ma non esaustivo), possono rilevare ai fini della connotazione della gravità della violazione le relative sanzioni di carattere penale o amministrativo.

L'OdV informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari gravità, nonché il Direttore Generale (in qualità di capo del personale) affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza. In qualunque fase del procedimento – e senza attendere l'esito della valutazione – l'OdV riferisce direttamente e senza indugio le informazioni rilevanti oggetto della segnalazione agli Organi aziendali che provvedono ad adottare i relativi provvedimenti anche d'urgenza ove risulti necessario. La procedura di segnalazione (dalla fase di ricezione alla fase di informativa agli Organi aziendali) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti.

1.5 Provvedimenti decisionali

Nel caso in cui le segnalazioni comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali, gli stessi sono rimessi al Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, il Consiglio di Amministrazione prevede un trattamento privilegiato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di particolare e critica gravità.

1.6 Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante

1.6.1 Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni di cui trattasi, l'identità del segnalante (whistleblower) non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o ai sensi dell'art. 2043 c.c., nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (quando, ad esempio, le informazioni siano necessarie per lo svolgimento di indagini penali, tributarie o amministrative, oppure per le ispezioni degli organi di controllo). L'anonimato del whistleblower è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ipotesi che può verificarsi nei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, mentre la contestazione disciplinare viene mossa sulla base di altri fatti da soli sufficienti a giustificare l'apertura del procedimento disciplinare). L'identità del segnalante può invece essere rivelata al Direttore generale (in qualità di capo del personale), nonché allo stesso segnalato, quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

1.6.2 Divieto di discriminazione

I dipendenti che effettuano una segnalazione ai sensi del presente regolamento non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione. 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.

Nei casi più gravi, e qualora sia possibile, il Confidi può valutare di disporre il trasferimento per incompatibilità ambientale del segnalante, previo consenso del medesimo.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'OdV, che, valutatane la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione al Direttore generale (in qualità di capo del personale) del dipendente autore della presunta discriminazione, al fine di consentirgli di adottare i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione. E' vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

1.6.3 Protezione dei dati ed archiviazione dei documenti

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di segnalazione, è cura dell'OdV garantire:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente le segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi (cartacei/informatici), con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto delle procedure privacy vigenti in Confidi.

E' tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

1.7 Responsabilità del segnalante

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (artt. 368 e 595 c.p.) e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento.

2. Relazione annuale

L'OdV, redige annualmente, nel rispetto della tutela dei segnalanti, una relazione sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione contenente le informazioni sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

Tale relazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, e messa a disposizione del personale entro il 28/02 di ogni anno.

Appendice:**MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI**

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA PROFESSIONALE	
SEDE DI LAVORO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
COMPLETA DESCRIZIONE DEGLI ATTI O DEI FATTI	
PRESUNTO AUTORE/I DEGLI ATTI O DEI FATTI	
PRESUNTI ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEGLI ATTI O DEI FATTI E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	
EVENTUALI ULTERIORI INFORMAZIONI UTILI AI FINI DELLA SUSSISTENZA DEI FATTI / ATTI SEGNALATI	
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	

IL SOTTOSCRITTO.....DICHIARA L'ASSENZA DI QUALSIASI INTERESSE PRIVATO COLLEGATO ALLA SEGNALAZIONE.

OPPURE

IL SOTTOSCRITTO.....DICHIARA LA SUSSISTENZA DI UN INTERESSE PRIVATO COLLEGATO ALLA DICHIARAZIONE, DI SEGUITO EVIDENZIATO (*Descrizione dell'interesse*)

LUOGO, DATA

FIRMA