

WHISTLEBLOWING POLICY

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA'

Sommario

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO	2
SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA	3
DESTINATARI DELLA PROCEDURA	3
OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	3
CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	4
CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE	5
PIATTAFORMA BDO "WHISTLEBLOWING"	5
CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	6
ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	6
TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	8
RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	8
TUTELA DEL SEGNALATO	8
AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA	9
DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA	9

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

Per *Whistleblowing* si intende la segnalazione posta in essere da un soggetto segnalante, c.d. *whistleblower*, circa la commissione di reati o di illeciti commessi sul posto di lavoro e di cui lo stesso sia venuto a conoscenza.

L'istituto, dapprima disciplinato dalla legge n. 179 del 2017 (“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”), è stato interessato per ultimo dal Decreto Legislativo 24/2023, il quale conferisce alla materia del Whistleblowing una disciplina organica ed uniforme, finalizzata ad incentivare l’attività di segnalazione e, soprattutto, a garantire una maggiore tutela del soggetto segnalante.

Con riferimento a quest’ultimo aspetto, infatti, il provvedimento legislativo di cui sopra prevede che, nella predisposizione e nell’utilizzo di un canale di comunicazione interno per le segnalazioni, debbano essere adottate determinate misure idonee a garantire la riservatezza della segnalazione.

Inoltre, lo stesso testo normativo estende il raggio di applicabilità dell’istituto in questione a segnalazioni di “violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato”, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, dal quadro normativo di riferimento si evincono i seguenti principi:

- la previsione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- l’onere a carico 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, successivamente alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- la possibilità per il segnalante o l’organizzazione sindacale di denunciare all’Ispettorato nazionale del lavoro l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni.

DEFINIZIONI

Whistleblower (segnalante): un dipendente che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico

Segnalazione: comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano recare un danno anche solo di immagine all'organizzazione stessa, nonché a terzi.

Policy Whistleblowing (di seguito anche solo "Policy"): la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutela, proprio in ragione della funzione sociale ricoperta, del whistleblower.

SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

L'obiettivo perseguito dal documento è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché in merito alle forme di tutela, qui di seguito esposte, che gli vengono offerte dalla normativa in essere:

- tutela della riservatezza e dell'anonimato;
- sottrazione della segnalazione al diritto di accesso;
- divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 24/2003, la presente procedura è destinata a tutta la struttura di Sicuritalia Group Service S.c.p.a. destinatari della procedura sono:

- lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo parziale, in somministrazione, in apprendistato, di cui al D.Lgs. 81/2015 ed i lavoratori con contratto di prestazione occasionale);
- lavoratori autonomi e ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c., nonché titolari di rapporti di collaborazione "organizzata dal committente", ex art. 2 D.lgs. 81/2015;
- lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti, anche se non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se svolgano tali funzioni in via di mero fatto.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Premesso che non sussiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possano costituire l'oggetto della segnalazione, si statuisce che dovranno essere considerate rilevanti le segnalazioni che riguardino comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato nel caso di specie.

Pertanto, possono formare oggetto della segnalazione tutte le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, purché le stesse siano riferibili al personale e/o all'ambito di intervento della Società.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6); 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6); 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: 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; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza della segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) 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 di seguito precisate, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Non verranno prese in considerazione:

- le segnalazioni inerenti a fatti che non siano riferibili né al personale, né all'ambito di intervento della Sicuritalia;
- le segnalazioni aventi esclusivamente ad oggetto doglianze o lamentele di carattere personale;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere effettuate, con testo libero ed in forma scritta, con uno dei seguenti canali alternativi:

- via posta elettronica al seguente indirizzo: odv@Sicuritalia.it;
- tramite posta al seguente indirizzo: Sicuritalia Group Service S.c.p.a – Via Belvedere 2/A – 22100 Como (CO) – in busta chiusa e sigillata che rechi all'esterno la dicitura riservata/personale – alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza;
- brevi manu presso la sede di Sicuritalia Group Service S.c.p.a – Via Belvedere 2/A – 22100 Como (CO) – in busta chiusa e sigillata che rechi all'esterno la dicitura riservata /personale – alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza;
- mediante piattaforma Whistleblowing, appositamente predisposta a recepimento del D. Lgs. 24/2023, raggiungibile al sito www.sicuritalia.it o mediante accesso diretto all'URL <https://digitalroom.bdo.it/sicuritaliagroupservice> e della cui trattazione si rimanda al paragrafo successivo.

PIATTAFORMA BDO “WHISTLEBLOWING”

Ai fini di un pieno adeguamento alle novità introdotte dal D.Lgs. 24/2023, soprattutto per quanto attiene alla garanzia di riservatezza della segnalazione ed alla tutela del segnalante, Sicuritalia ha implementato una apposita piattaforma dedicata alle segnalazioni tramite canale interno, raggiungibile dal segnalante al sito www.sicuritalia.it o mediante accesso diretto all'URL <https://digitalroom.bdo.it/sicuritaliagroupservice>.

Tale piattaforma permette al segnalante di essere agevolato nella segnalazione interna mediante un percorso guidato online, a partire dalla modalità della segnalazione (scritta o orale, riservata o anonima) e garantisce pienamente, mediante apposite misure di sicurezza debitamente certificate dal Fornitore, il requisito di riservatezza della segnalazione e, in generale, della tutela del segnalante.

Ai fini di gestione della segnalazione, la piattaforma è accessibile esclusivamente alla persona appositamente nominata quale preposta alla gestione delle segnalazioni.

Quest'ultima, nel rispetto di quanto previsto all'art. 5 del D.Lgs. 24/2023, dovrà:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, chiedere integrazioni allo stesso;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data di avviso del ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- Mettere 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.

All'invio della segnalazione viene fornito al segnalante un codice alfanumerico di 12 cifre con il quale potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria segnalazione e interagire con il responsabile attraverso il tool di messaggistica.

CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, alternativamente al canale di segnalazione interno, la segnalazione può essere effettuata mediante canale di segnalazione esterno presso l'URL <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>, al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale interno di segnalazione, ovvero quest'ultimo è non funzionante o non conforme alla normativa di riferimento;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, la stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Nello specifico, il suddetto Organismo può:

- contattare il segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di fornire i chiarimenti o le integrazioni che dovessero essere ritenute opportune o necessarie;
- convocare gli eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare qualsiasi ulteriore attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione;
- avvalersi della collaborazione e del supporto del Direttore degli Affari Legali e/o degli organi di controllo esterni all'azienda (ad es. Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Forze dell'Ordine)

Tutti i membri coinvolti nell'esame - assoggettati ai medesimi vincoli di riservatezza e responsabilità a cui è sottoposto l'Organismo di vigilanza – devono astenersi dall'occuparsi della segnalazione qualora sia ravvisabile anche solo un potenziale conflitto di interesse.

L'Organismo di Vigilanza, al termine della fase di accertamento:

- a. qualora la segnalazione risulti infondata: fornisce tempestiva comunicazione al segnalante, procedendo alla chiusura del procedimento ed alla contestuale archiviazione della segnalazione;
- b. qualora la segnalazione risulti fondata, avuto riguardo alla natura della segnalazione:
 - presenta denuncia all'autorità giudiziaria competente;
 - comunica l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione di opportuni provvedimenti, inclusi, se ne ravvisa la sussistenza dei presupposti, all'esercizio dell'azione disciplinare;
 - adotta gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso di concreto si rendono necessari al fine di tutelare la Società.
- c. qualora la segnalazione risulti manifestamente infondata, ossia effettuata probabilmente al solo scopo di gettare discredito su uno o più soggetti o sulla stessa Società, l'Organismo di Vigilanza provvede ad attivare il procedimento di irrogazione di una sanzione nei confronti dell'autore della suddetta segnalazione, nel rispetto della normativa giuslavoristica vigente, del CCNL applicabile, nonché ad adottare tutti i provvedimenti ritenuti opportuni, altresì, la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e di tutti i documenti costituenti il processo di verifica delle stesse, l'Organismo di Vigilanza designato assicura la conservazione della segnalazione per un periodo non eccedente i 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e delle Policy in materia adottate dalla Società.

TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

La Società non permette e non ammette alcuna minaccia, ritorsione o discriminazione diretta e/o indiretta nei confronti del soggetto che, in buona fede, segnala condotte illecite o non conformi al Codice Etico e/o alle policy aziendali ad esso riferibili.

Si identificano quali misure ritorsive o discriminatorie, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi di mansione o di sede immotivati, le molestie sul luogo di lavoro o qualsiasi tipo di mobbing connesso, derivante, collegato, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata, che comporti effetti pregiudizievoli sulle condizioni di lavoro del segnalante.

Risultano, altresì, sussistenti sanzioni specifiche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

L'identità del whistleblower, infatti, non può essere rivelata ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni di cui al codice penale o una responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c.

Pertanto, fatte salve le eccezioni sopra specificate, l'identità del whistleblower non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Il segnalante che ritenga di avere subito ritorsioni come individuate all'art. 2, comma 1 lett. m) D.Lgs. 24/2023 per le segnalazioni effettuate, può comunicarlo all'autorità giudiziaria o all'ANAC. Gli eventuali atti ritorsivi assunti in violazione dell'articolo 17 sono nulli.

Le persone di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 24 del 2023 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore (articolo 19, comma 3, D.lgs. 24/2023)

RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Sono previste sanzioni nei confronti del whistleblower nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, diffamatorie o effettuate al solo fine di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. La Società potrà intraprendere, altresì, le opportune iniziative anche in sede giuridica.

TUTELA DEL SEGNALATO

La segnalazione non risulta sufficiente ad intraprendere alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

Difatti, solo a seguito di concreti riscontri e di avvio dell'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale necessario chiarimento e/o giustificazione.

AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La procedura sarà oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento, nonché in funzione dell'operatività e dell'esperienza maturata.

DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA

La procedura sarà comunicata e diffusa a tutti gli interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute. La stessa sarà diffusa e implementata all'interno dell'organizzazione aziendale attraverso la pubblicazione mediante intranet aziendale e divulgazione sul sito deputato alla gestione del personale.