

WHISTLEBLOWING

INFORMAZIONI E RIFERIMENTI

Decreto Legislativo n. 24 del 10 Marzo 2023

Normativa di riferimento.

La segnalazione effettuata con la piattaforma Whistleblowing viene attuata ai sensi del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in “Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, 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 Decreto Legislativo n. 24/2023 raccoglie, cancellando le normative precedentemente vigenti in Italia, in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione, assegnando allo strumento della segnalazione una primaria rilevanza nella prevenzione delle violazioni normative e assicurando ai segnalanti la massima tutela sia nel settore pubblico che privato.

Il Whistleblowing è lo strumento per mezzo del quale è possibile segnalare una presunta condotta illecita commessa da altri soggetti ed è accessibile solo al Responsabile del Whistleblowing, che nel caso di Seso S.R.L. è il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e Trasparenza Sig. Marcodino Roberto.

Chi può segnalare.

La procedura di Whistleblowing incoraggia a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell’attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall’organizzazione o per conto dell’organizzazione.

Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l’attività lavorativa. Per tale scopo il potenziale delle persone segnalanti è molto ampio. La procedura è volta a garantire questi soggetti nel momento in cui segnalano una condotta illecita relativa all’ente.

La segnalazione, attraverso la procedura, può essere effettuata dalle seguenti categoria di persone:

Dipendenti

Collaboratori

Fornitori, subfornitori, dipendenti e collaboratori degli stessi

Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi

Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti

Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza

Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza

Soggetti in fase di selezione, di prova o cui rapporto giuridico con l’ente non sia ancora iniziato



La procedura protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori ovvero le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo della segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

Cosa si può segnalare.

Comportamenti, atti od omissioni che ledano l'interesse pubblico o l'integrità di Seso S.R.L. che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari, 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, dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata, protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Canali di segnalazione.

Interno (nell'ambito del contesto lavorativo)

Esterno (ANAC)

Divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone)

Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

Non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;

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 potrebbe determinare un 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;

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

la persona segnalante ha il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come

SESO s.r.l. CON UNICO SOCIO - SEDE LEGALE: Piazza Martiri, 1 - 13011 BORGOSIESIA (VC) - Tel. 0163.23490

P.IVA 02003820020 - Capitale Sociale Interamente versato € 107.750

SEDE OPERATIVA: Corso Vercelli, 137 - 13011 BORGOSIESIA (VC)

E-Mail: seso_ambiente@hotmail.com

Società aderente Confindustria





quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Modalità di segnalazione interna.

La Seso S.R.L. per la gestione delle segnalazioni interne ha deciso di utilizzare una piattaforma informatica conforme a quanto richiesto dal Decreto Legge 24/2023, garantendo, in linea con la Normativa, adeguati livelli di sicurezza sia sui dati del segnalante che a livello di infrastruttura.

Se il segnalante dovesse utilizzare canali diversi dalla piattaforma per le segnalazioni, al fine di usufruire delle tutele previste dal Decreto Legislativo in oggetto dovrà indicare chiaramente che si tratta di una segnalazione fatta ai sensi di tale decreto.

Contenuto delle segnalazioni.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione. E' indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante, e non riportati o riferiti da altri soggetti;

Se conosciute le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;

Se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il reparto in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;

L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

L'indicazione di 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.

Gestione delle segnalazioni

Tutte le segnalazioni sono raccolte dal Responsabile del Whistleblowing che, come specificato precedentemente, in caso di Seso S.R.L. è il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e Trasparenza (RPCT).

Nel caso la segnalazione non fosse di competenza del RPCT la segnalazione viene inoltrata al responsabile specifico avvisando il segnalante con apposita comunicazione.

RPCT una volta ricevuta la segnalazione la gestisce in base alle modalità definite dall'articolo 4 del Decreto Legislativo in oggetto. Entro 7 giorni comunica al segnalante chi ha preso in carico la segnalazione ed entro 3 mesi dalla ricezione comunica al segnalante l'esito delle indagini interne.

Una volta inviata la segnalazione, il RPCT dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto, successivamente il dialogo continua costantemente per tutta la fase di accertamento.

Il responsabile, dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all'organizzazione.

Il responsabile ricevente fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e, al termine dell'attività di accertamento ne comunica l'esito al soggetto segnalante, omettendo i riferimenti a dati personali relativi al soggetto segnalato.



Divieto di ritorsione.

In aggiunta alla tutela della riservatezza, il segnalante è tutelato da ogni misura ritorsiva o discriminatoria eventualmente adottata dall'ente a causa della segnalazione effettuata.

Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazione di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possono causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili discriminazioni come espressamente indicate nell'art. 17 del Decreto Legislativo n. 24/2023 rientrano:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancanza di promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione di stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso della stessa;
- note di merito o referenze negative;
- misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- 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 in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o di servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizioni ad accertamenti psichiatrici o medici.

Oltre a quelle espressamente indicate nel sopracitato articolo del Decreto Legislativo possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di ottenere obiettivi impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione delle performance fortemente negativa; una revoca ingiustificati di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altri soggetti; il rigetto di richieste (ferie, permessi.....); la sospensione di brevetti, licenze.....

La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quella della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

Le presunte ritorsioni, anche se solo tentate o minacciate, devono essere comunicate all' ANAC tramite il canale di segnalazione esterno. Ad ANAC è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti all'atto di segnalazione.

Perdita della tutela.

Fatte salve specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o 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 dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Condizioni per la segnalazione.

Al momento della segnalazione la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

Le segnalazioni devono essere finalizzate a salvaguardia dell'integrità dell'azienda, non alle soddisfazioni di esigenze individuali del segnalante, non possono riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, del rapporto contrattuale o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

In caso di false segnalazioni che possono ledere la reputazione della Società, Seso S.R.L. si riserva la possibilità di far valere i propri diritti nelle sedi e modalità più opportune.

Gestione dei dati personali.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

I dati personali sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se specificamente indicato nell'atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione.