

WHISTLEBLOWING - Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

1. NATURA DELL'ISTITUTO

La segnalazione di reati o irregolarità, o “whistleblowing” come è nota nei paesi anglosassoni, è una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito.

Con l'espressione “whistleblower” (tradotto alla lettera “il fischiatore”) si fa riferimento al dipendente, tanto del settore pubblico che del settore privato, che segnala agli organi legittimati ad intervenire su violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito o in ragione del rapporto di lavoro, commesse ai danni dell'interesse pubblico o aziendale.

La segnalazione (whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'azienda di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

L'obiettivo perseguito dalla procedura di whistleblowing è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nell'ordinamento italiano.

3. OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e/o aziendale, di cui il dipendente sia venuto a conoscenza nell'ambito o in ragione del rapporto di lavoro.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- ✓ penalmente rilevanti;
- ✓ poste in essere in violazione del Codice di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- ✓ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda di appartenenza o ad un ente pubblico;
- ✓ suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di terzi o di arrecare un danno all'ambiente;
- ✓ suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti e/o ai dipendenti e/o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'**Organismo di Vigilanza Lattebusche** di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione, se NON anonima, deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi tali fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come qualifica e Settore/Sezione/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.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Lattebusche Sca mette a disposizione dei propri dipendenti un apposito modello (in allegato) il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura la segnalazione all'**Organismo di Vigilanza Lattebusche**.

La presente Procedura e il Modello di Segnalazione sono reperibili sul sito aziendale www.lattebusche.com (Azienda / Whistleblowing).

La segnalazione deve essere presentata all'**Organismo di Vigilanza Lattebusche** al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica **odv@lattebusche.it**. In questo caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dai Membri dell'**Organismo di Vigilanza Lattebusche** che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui essa non sia opponibile per legge;
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In questo caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "**Organismo di Vigilanza Lattebusche – Riservata personale**".

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione presentata secondo le modalità di cui al punto 5) sono affidate all'**Organismo di Vigilanza Lattebusche** che vi 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 sui fatti segnalati.

A tal fine e sempre nel rispetto dei suddetti principi, l'**Organismo di Vigilanza Lattebusche** può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Forze di pubblica sicurezza, Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'**Organismo di Vigilanza Lattebusche**, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Legale Rappresentante dell'azienda dell'autore della violazione accertata affinché provveda all'adozione dei provvedimenti operativi e disciplinari di competenza.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione dei casi di cui al successivo punto 8) in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o a titolo dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante 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. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

In ordine alla riservatezza, la L. 179/2017 stabilisce testualmente che *"L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità"*.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990 s.m.i..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241/90 s.m.i..

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Il dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della legge e della presente procedura non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, discriminato o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ha interesse a darne notizia circostanziata all'**Organismo di Vigilanza Lattebusche** che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Legale Rappresentante. Il Legale Rappresentante valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare misure per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via operativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Restano ferme e impregiudicate la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e/o la responsabilità civile di cui all'art. 2043 del Codice Civile in caso di dolo o colpa grave.

Le tutele previste dalla L. 179/2017 e dalla presente procedura non sono garantite nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, una delle suddette responsabilità del segnalante.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura

LATTEBUSCHE SCA



**MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITÀ
(c.d. *whistleblower*)**

La segnalazione può essere presentata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica **odv@lattebusche.it**, a tal fine appositamente attivato. In questo caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dai Membri dell'Organismo di Vigilanza Lattebusche che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui essa non sia opponibile per legge;
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In questo caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "**Organismo di Vigilanza Lattebusche – Riservata personale**".

La segnalazione ricevuta viene protocollata e custodita con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

* DATO FACOLTATIVO ** DATO OBBLIGATORIO

* NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
* QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
* SEDE DI LAVORO	
* TEL/CELL	
* E-MAIL	
** DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO :	gg/mm/aaaa
** LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO :	<input type="checkbox"/> all'interno dell'azienda (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> all'esterno dell'azienda (indicare luogo ed indirizzo)

<p>** RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO:</p>	<p><input type="checkbox"/> penalmente rilevanti;</p> <p><input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Codice di comportamento dei dipendenti o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;</p> <p><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda;</p> <p><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda;</p> <p><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;</p> <p><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio ai Soci dell'azienda;</p> <p><input type="checkbox"/> altro (specificare):</p>
<p>** DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)</p>	
<p>** AUTORE/I DEL FATTO</p>	<p>1.</p> <p>2.</p>
<p>* ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO</p>	<p>1.</p> <p>2.</p>
<p>* EVENTUALI DOCUMENTI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE</p>	<p>1.</p> <p>2.</p>
<p>* OGNI ALTRA INFORMAZIONE CHE POSSA FORNIRE UN UTILE RISCONTRO CIRCA LA SUSSISTENZA DEI FATTI SEGNALATI</p>	
<p><i>La segnalazione non deve riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.</i></p>	

LUOGO, DATA E FIRMA