

Procedura	P_01_
	Rev. 00 del 11/12/2023
Procedura di Segnalazione - Whistleblowing	

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Procedura	P_01_
	Rev. 00 del 11/12/2023
Procedura di Segnalazione - Whistleblowing	

INDICE:

1. SCOPO
2. CAMPO DI APPLICAZIONE
3. NORME DI RIFERIMENTO
4. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE
5. QUANDO FARE UNA SEGNALAZIONE
6. COME INOLTRARE UNA SEGNALAZIONE
7. COME DEVE ESSERE FATTA LA SEGNALAZIONE
8. COSA ACCADE DOPO LA SEGNALAZIONE
9. TUTELA PER IL SEGNALANTE
10. TUTELA PER IL SEGNALATO
11. SISTEMA DISCIPLINARE
12. PRIVACY

Allegato 1 Modulo di Segnalazione Whistleblowing

1 SCOPO

Lo scopo della presente procedura di segnalazione – whistleblowing è:

- **fornire uno strumento** di segnalazione accessibile a tutti al fine di coinvolgere, non solo i dipendenti, ma anche gli *stakeholders*, nell'attività di contrasto alle condotte non conformi alla legge o in violazione del codice etico aziendale;
- **disciplinare** il whistleblowing, cioè lo strumento attraverso il quale segnalare i dipendenti di un'organizzazione, pubblica o privata, segnalando a specifici individui o organismi un possibile reato, illecito o qualunque condotta irregolare, in violazione di regolamenti, codice o politiche aziendali, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione;
- **prevenire** la realizzazione di irregolarità all'interno della Efedue S.r.l., attraverso un sistema di tutela del segnalante.

2 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutto il personale dell'Organizzazione e agli *stakeholders*, in possesso di informazioni riguardanti episodi corruttivi, effettivi o presunti, posti in essere dal personale interno dell'Organizzazione per nome e/o per conto della stessa Organizzazione/o da soci in affari.

3 NORME DI RIFERIMENTO

- D.Lgs. 8 Giugno 2001 n°231
- Direttiva Europea 2019/1937;
- D.Lgs n°24 del 10/03/2023;

4 CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- **lavoratori dipendenti** (qualunque tipologia contrattuale), anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- membri di organi sociali;
- **soggetti terzi** aventi rapporti e relazioni d'affari con la società, in maniera stabile quali ad esempio: Collaboratori, fornitori, soci in affari e stakeholders.

5 QUANDO FARE UNA SEGNALAZIONE

Si può fare una segnalazione quando si verifica una delle seguenti circostanze:

- la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231 del 2001;
- la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice etico.
- In modo più specifico: se si viene a conoscenza di offerte o accettazione di vantaggi (che potrebbe essere di natura finanziaria o non finanziaria), per l'esecuzione di comportamenti in violazione alle leggi o agli interessi della Efedue S.r.l.

6 COME INOLTARE UNA SEGNALAZIONE

Per effettuare una segnalazione è possibile procedere con le seguenti modalità:

1. attraverso plico postale da spedire tramite posta raccomandata con la dicitura “Riservata”, indirizzato all’attenzione dell’avv. Celeste Cassitti al seguente recapito:

Studio Legale Cassitti Avv. Celeste

Corte de Galluzzi, 4, 40124 Bologna BO

Il plico deve contenere:

- una busta chiusa con scritto sopra “dati segnalante” contenente il codice fiscale, la copia di un documento di riconoscimento e la firma del segnalante.
- una busta chiusa con scritto sopra “segnalazione” con all’interno il modulo di Segnalazione Whistleblowing compilato (vedi allegato 1).

N.B.: Per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che il plico rechi all’esterno la dicitura “riservata”.

2. oralmente tramite chiamata telefonica (o analogo) chiamando uno dei numeri indicati come recapiti dell’Avv. Celeste Cassitti;
3. oralmente di persona in occasione di un incontro in presenza previo appuntamento da richiedere all’Avv. Celeste Cassitti che lo fisserà in un tempo ragionevole.

RECAPITI DEL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE

Avv. Celeste Cassitti

Corte de’ Galluzzi n. 4

40124 – Bologna

e-mail avv.cassitti@gmail.com

pec celestecassitti@ordineavvocatibopec.it

tel. 0515060736

Il destinatario della segnalazione è tenuto a garantire la riservatezza dei dati del segnalante e darà seguito alla segnalazione in accordo alla relativa normativa (D.Lgs. 23/2023 e s.m.i.).

7 COME DEVE ESSERE FATTA LA SEGNALAZIONE

Effedue S.r.l. raccomanda di compilare il modulo “segnalazione Whistleblowing” in modo da fornire, tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nel caso in cui non si utilizzi l'apposito modulo si raccomanda di inserire nella segnalazione i seguenti elementi:

- le proprie generalità, con l'indicazione della posizione o mansione svolta nell'ambito della società; sono comunque accettate anche le segnalazioni in forma anonima;
- Una chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui è stato commesso il fatto segnalato;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto segnalato (es.: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività, ecc.);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Effedue S.r.l. ricorda che:

- vengono prese in carico e successivamente valutate solamente le segnalazioni:
 - recapitate tramite le modalità previste;
 - adeguatamente circostanziate, in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (es.: indicazione di nomi e qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.).
- Le segnalazioni non deve riguardare lamentele di carattere personale.
- Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.
- la segnalazione anonima potrebbe comportare per Effedue S.r.l. maggiori difficoltà di accertamento, essendo più complicato mantenere i contatti con il segnalante per:
 - richiedere, ove necessario, ulteriore collaborazione,
 - fornire al segnalante un *feedback* sull'andamento della verifica della segnalazione;

8 COSA ACCADE DOPO LA SEGNALAZIONE

Ricevuta la segnalazione, il Gestore della Segnalazione deve porre in essere le seguenti attività:

- se trattasi di segnalazione non anonima, fornire al segnalante un feedback entro 7 giorni dalla ricezione, al fine di informarlo del fatto che la stessa è stata presa in carico;
- al fine di distinguere la segnalazione della mera lamentela personale, effettua un primo *screening* di ammissibilità della stessa, valutando:
 - se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione di Effedue S.r.l. un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi;
 - quanto è grave e urgente il rischio per Effedue S.r.l. e/o per i terzi;
 - se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato;
 - se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica o priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

- Valutata la segnalazione una semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato da Effedue S.r.l., procede all'archiviazione della segnalazione, informando di ciò il segnalante, se noto; allo stesso modo, deve contattare il segnalante qualora ritenga la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine, procedendo, poi, all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.
- Ritenuta, invece, necessaria la verifica, il gestore della segnalazione deve passare a un'indagine approfondita sui fatti oggetto della segnalazione, al fine di appurarne la fondatezza, in ciò potendo ricorrere alla collaborazione delle funzioni aziendali (es.: richiesta di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti, ecc.);
- Dare riscontro delle segnalazioni entro 3 mesi con comunicazione al segnalante quando ha concluso la verifica al fine di informarlo sulla gestione e valutazione della segnalazione e sull'attività svolta; il segnalante può, comunque, chiedere aggiornamenti o riscontri in merito alla propria segnalazione, nonché di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di segnalazione sia proseguito, interrotto o aggravato;
- compilare un *report* finale dell'indagine;
- archiviare tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il *report*, in modo idoneo a evitare l'accesso di terzi a informazioni e documenti.

9 TUTELA PER IL SEGNALANTE

Salvi i casi in cui venga adita l'autorità giudiziaria, nelle more dell'accertamento dell'eventuale responsabilità disciplinare del segnalato il Gestore della Segnalazione, deve trattare con riservatezza, segretezza e confidenzialità l'identità del segnalante. In particolare, non deve rivelare il nome del segnalante senza il suo consenso e non deve consentire al soggetto segnalato né a terzi di accedere alla segnalazione e all'identità stessa del segnalante.

Effedue S.r.l. non consente né tollera alcuna forma di ritorsione (es.: licenziamento, demansionamento, trasferimento ingiustificato, *mobbing*, molestie sul luogo di lavoro, ecc.) o azione discriminatoria o comportamento comunque sleale, diretto o indiretto, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Effedue S.r.l. ricorda che simili misure di tutela valgono esclusivamente per chi abbia segnalato in buona fede, cioè per chi abbia riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si stia per verificare o che si sia verificato un evento meritevole di segnalazione.

10 TUTELA PER IL SEGNALATO

Salvi i casi in cui venga adita l'autorità giudiziaria, nelle more dell'accertamento dell'eventuale responsabilità disciplinare del segnalato il gestore della segnalazione, deve trattare con riservatezza, segretezza e confidenzialità l'identità del segnalato.

In particolare, non devi rivelare il nome del segnalato senza il suo consenso e non deve consentire a terzi di accedere alla segnalazione e all'identità stessa del segnalato.

Effedue S.r.l. non sanziona disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto a indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Effedue S.r.l. sanziona disciplinarmente le segnalazioni diffamatorie, manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la reputazione del segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di segnalazione.

11 SISTEMA DISCIPLINARE

Effedue S.r.l. prevede specifiche sanzioni disciplinari non solo per il segnalato in caso di conferma del fatto segnalato, ma anche per chi agisca in violazione della procedura di segnalazione.

In particolare le sanzioni disciplinari sono previste:

- nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dai soggetti destinatari della segnalazione;
- in caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte di lavoratori – apicali e subordinati – nei confronti del segnalante;
- nel caso in cui i soggetti preposti a ricevere la segnalazione non verifichino quanto riportato dal segnalante;
- in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione della segnalazione.

Per la puntuale disamina delle sanzioni applicabili e dei soggetti destinatari si rinvia al Modello 231 e al codice etico.

Resta fermo il diritto di Effedue S.r.l. di adire le autorità competenti – penali e civili – nel caso in cui rilevi che l'evento segnalato presenta tutte le caratteristiche di un reato o di un illecito civile.

12 PRIVACY

Effedue S.r.l. titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi G.D.P.R. rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni “anonime”, il conferimento dei suoi dati appare facoltativo ed un suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato del Gestore della Segnalazione Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e Effedue S.r.l., mediante il Gestore della Segnalazione si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente “mala fede”.

Effedue S.r.l. ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché il gestore della segnalazione, sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001 e UNI ISO 37001:2016 Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi del G.D.P.R., sulla privacy il segnalante potrà esercitare i seguenti diritti:

- Ottenere indicazione dell'origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati.
- Ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non e' necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
- Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l'esercizio dei succitati diritti, il segnalante potrà rivolgersi direttamente alla Effedue S.r.l. .

Allegato 1

MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

DATI IDENTIFICATIVI DEL SEGNALANTE*	
COGNOME E NOME	
DENOMINAZIONE SOCIETÀ	
OCCUPAZIONE/MANSIONE	
TELEFONO	
E-MAIL	

*sezione da non compilare in caso di segnalazione anonima

SEGNALAZIONE	
IL FATTO È RIFERITO A: (barrare una o più caselle)	<input type="checkbox"/> Reclutamento del personale; <input type="checkbox"/> Contratti; <input type="checkbox"/> Concessione di vantaggi economici comunque denominati; <input type="checkbox"/> Concessione di altri tipi di vantaggi; <input type="checkbox"/> Nomine, promozioni e deleghe; <input type="checkbox"/> Autorizzazioni; <input type="checkbox"/> Ispezioni; <input type="checkbox"/> Rapporti con la P.A., Ufficiali Pubblici ecc. ; <input type="checkbox"/> Pagamento agevolativo richiesto; <input type="checkbox"/> Pagamento agevolativo effettuato; <input type="checkbox"/> Pagamento estorto; <input type="checkbox"/> Altro, specificare _____ _____ _____
DATA / PERIODO DELL'EVENTO	
LUOGO DELL'EVENTO	
SOGGETTO/I	

CHE HANNO COMMESSO IL FATTO	
AREA/MANSIONE AZIENDALE DI CHI HA COMMESSO IL FATTO	
EVENTUALI SOGGETTI PRIVATI COINVOLTI	
EVENTUALI IMPRESE COINVOLTE	
EVENTUALI PUBBLICI UFFICIALI O P.A. COINVOLTI	
MODALITÀ IN CUI È VENUTO A CONOSCENZA DEL FATTO	
EVENTUALI ALTRI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUL FATTO (nome, cognome, qualifica, recapiti)	
AMMONTARE DEL PAGAMENTO O ALTRA UTILITÀ/BENEFICIO	
CIRCOSTANZE OGGETTIVE DI VIOLENZA O MINACCIA	

DESCRIZIONE DELLA SEGNALAZIONE	
<p>RITIENE CHE IL FATTO SIA ILLECITO PERCHÉ: (barrare una o più caselle)</p>	<input type="checkbox"/> È penalmente rilevante; <input type="checkbox"/> Viola la Politica aziendale, il Codice Etico o altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> Arreca un danno patrimoniale all'Organizzazione; <input type="checkbox"/> Arreca un danno di immagine all'Organizzazione; <input type="checkbox"/> Viola le norme ambientali e di sicurezza sul lavoro; <input type="checkbox"/> Costituisce un caso di mala-gestione delle risorse; <input type="checkbox"/> Comporta una discriminazione nei confronti del segnalante: <input type="checkbox"/> Altro, specificare _____ _____ _____

N.B. Allegare, oltre al presente modulo, l'eventuale documentazione a corredo.

Con l'invio il segnalante acconsente al trattamento dei dati personali indicati nel presente modulo.

Data e luogo

Firma del Segnalante*

* sezione da non compilare in caso di segnalazione anonima