

9. AREA 9 - SISTEMA DI WHISTLEBLOWING– IO 09_231

AREA 9 - IO_009_231				
Modifiche rispetto revisione precedente				
DATA	Ed.	Rev.	Descrizione	Pagine e/o Paragrafo
10/01/19	01	00	Prima emissione	
14/07/23	02	01	Revisione	

Definizioni

Ai fini di cui alla presente procedura i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

- a) "whistleblower" o "segnalante": la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- b) "violazioni": comportamenti, atti od omissioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- c) "segnalazione": qualsiasi notizia che venga comunicata verbalmente o per iscritto di cui il soggetto sia venuto a conoscenza circa possibili violazioni, consumate o tentate, del Decreto legislativo 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.
- d) "destinatario della segnalazione": si intende l'Organismo di Vigilanza (OdV);
- e) "facilitatore": una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- f) "Società": Sci Maro srl
- g) "Destinatari": tutti i soggetti di cui alla lett. a), lett. d), lett. e) del presente paragrafo nonché tutti i soggetti indicati al paragrafo 9.10;
- h) "atto di ritorsione": qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

9.1 Scopo

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il sistema di segnalazione di illeciti ex D.lgs. 231/2001 o di altre violazioni relative al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Sci Maro Srl, di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto lavorativo.

La procedura, redatta in conformità ai requisiti indicati dal D.lgs. n. 231/01 e al D. lgs n. 24/23, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal decreto medesimo.

9.2 Riferimenti

La presente procedura fa riferimento a:

- Legge 30 novembre 2017 n. 179;
- D.lgs. 196/2003;
- D.lgs. 24/2023
- Regolamento Europeo 2016/679;
- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001

9.3 Campo di Applicazione

La presente procedura si applica a Sci Maro Srl con particolare riferimento a tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nel processo di segnalazione degli illeciti o di altre violazioni relative al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società (di seguito "Modello").

In particolare, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono:

- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori autonomi della Società;
- i collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività per la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Tali soggetti possono effettuare le segnalazioni:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

9.4 Principi generali di comportamento e controllo

Tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare le modalità esposte nella presente procedura, le previsioni di legge esistenti in materia, le norme comportamentali richiamate nel Codice Etico e nel Modello adottato da Sci Maro Srl.

In particolare, la Società dovrà garantire il rispetto dei seguenti principi:

- Sci Maro srl tutela il soggetto che effettua segnalazioni relative a illeciti o altre violazioni del Modello da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta;
- nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di collaborazione nella prevenzione di illeciti o altre violazioni del Modello;
- è vietato effettuare segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o finalizzate esclusivamente a danneggiare il denunciato o altri soggetti; resta salva la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria;
- occorre adempiere in modo puntuale alle richieste di informazioni o chiarimenti da parte dell'OdV relativamente alla segnalazione effettuata;
- occorre altresì improntare alla massima trasparenza, collaborazione, disponibilità i rapporti con l'OdV e con gli altri soggetti incaricati di svolgere le indagini relative alla segnalazione;
- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- è vietato rivelare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Sci Maro Srl condanna, tramite l'applicazione del Sistema Sanzionatorio, i comportamenti difforni ai principi sopra riportati.

9.5 Modalità operative

Il whistleblower può effettuare la segnalazione all'OdV, attraverso gli strumenti che la Società pone a disposizione, così come descritti al paragrafo 9.8.

Resta facoltà del segnalante effettuare la segnalazione con la forma dell'anonimato o rivelando la propria identità.

Sci Maro Srl pone a disposizione dei whistleblowers specifici canali di segnalazione che garantiscono la tutela dei dati dei soggetti segnalanti in buona fede, del segnalato e dei terzi.

In ogni caso, è dovere precipuo del destinatario della segnalazione (Organismo di Vigilanza) adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati del segnalato e di terzi, fatti salvi gli obblighi di legge.

9.6 Contenuto delle segnalazioni

Può costituire oggetto di segnalazione qualsiasi condotta illecita o violazione, consumata o tentata, relativa al Decreto legislativo 231/2001 e al Modello adottato da Sci Maro Srl.

La segnalazione può comprendere anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti o di fondati sospetti.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

- oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Le segnalazioni anonime vengono prese in considerazione solo qualora si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali, cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

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

9.7 Segnalazioni vietate

La segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure dei competenti Uffici. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici e pertanto, se effettuate, non verranno prese in considerazione.

Anche le segnalazioni anonime non possono in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti.

È parimenti vietato il ricorso ad espressioni ingiuriose.

9.8 Modalità e Destinatari della Segnalazione

Sci Maro Srl mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modulo allegato al presente documento, reperibile sul sito web www.scimaro.it (Mod. 001_009_231 Modulo per reclamo, segnalazione, suggerimento, proposta) e presso ogni ufficio amministrativo di ogni RSA gestito dalla Società

La segnalazione va indirizzata all'OdV e può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) a mezzo del servizio postale all'indirizzo della società oppure brevi manu attraverso gli appositi punti di raccolta messi a disposizione dalla Società in ciascuna struttura gestita; in tali casi, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione dell'OdV Riservata/personale";
- b) mediante invio del modulo all'indirizzo mail odv@scimaro.it; in tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ai membri dell'OdV.

La segnalazione che dovesse essere presentata ad un soggetto diverso dall'OdV deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora la segnalazione riguardi l'OdV dovrà essere effettuata nelle medesime modalità di cui alla lett. a) del presente paragrafo, ma sarà indirizzata all'Organo amministrativo e inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione dell'Organo Amministrativo Riservata/personale";

Ogni segnalazione, comunque pervenuta sarà inserita dall'OdV, nel rispetto delle garanzie di riservatezza, in un registro delle segnalazioni, assegnando a ciascuna un numero progressivo.

Tutte le segnalazioni sono soggette a protocollazione e conservazione con modalità tali da garantire la massima sicurezza e l'anonimato del segnalante.

Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in considerazione.

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV e dal Responsabile di settore eventualmente coinvolto dal segnalante, che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non sia opponibile per legge.

L'OdV, una volta ricevuta la segnalazione, dovrà svolgere le seguenti attività:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e potrà richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

Tutte le informazioni sul canale e sulle modalità di segnalazione sono esposte e rese facilmente visibili presso gli uffici amministrativi di ciascuna RSA gestita dalla Società e sul sito web della Società.

L'OdV, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere in caso di evidente infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati.

9.9 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV 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 possano riferire sui fatti segnalati.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento all'Organo amministrativo affinché adotti gli eventuali provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società;
- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente qualora sussistano le condizioni di legge;
- a riesaminare il Modello e, se ritenuto necessario, suggerire all'Organo amministrativo un aggiornamento dello stesso in considerazione dell'evento segnalato.

Nell'eventualità in cui l'OdV ritenga di non dover presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria, dovrà redigere motivata relazione.

Qualora invece, all'esito della verifica, la segnalazione risulti infondata, l'OdV provvede ad archiviare la pratica dando contezza dell'attività espletata e dei relativi esiti in apposito verbale.

L'OdV può deliberare la distruzione (e non la semplice archiviazione) delle segnalazioni a contenuto esclusivamente:

- ingiurioso;
- riguardanti la vita privata del segnalato, senza alcun collegamento all'attività lavorativa;
- di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici.

Il provvedimento di distruzione dovrà essere oggetto di specifica menzione a verbale, con l'indicazione degli estremi identificativi della segnalazione o dello scritto anonimo (protocollo).

Le segnalazioni, invece, che dovessero risultare infondate e manifestamente diffamatorie o caluniose, saranno distrutte solo dopo l'eventuale audizione del segnalato, a cui dovrà essere data facoltà di denunciare o meno tali reati. In tal caso, lo scritto anonimo o la segnalazione assumerà natura di corpo del reato.

Qualora la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante.

I dati personali del segnalante e del segnalato sono trattati nel rispetto delle norme previste dall'ordinamento a tutela degli stessi e i tempi di conservazione sono conformi alle finalità del trattamento.

9.10 Misure di tutela

Sci Maro Srl adotta tutte le misure necessarie a garantire la piena tutela del whistleblower in conformità con quanto previsto dalla legge.

Tutte le misure di protezione previste dal D.lgs 24/2023 in favore del whistleblower e specificamente elencate nei successivi paragrafi, si applicano anche:

- al facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione non opereranno quando venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di 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 di dolo o colpa grave.

In tali ipotesi al soggetto segnalante saranno irrogate le sanzioni espressamente previste nel Sistema Sanzionatorio del Modello.

9.10.1 Divieto di ritorsione

Nei confronti del whistleblower non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, (quale, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento etc.) avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stesse, saranno applicate le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità, civile, penale etc..)

Il divieto di ritorsione opera anche in favore dei soggetti elencati al paragrafo 9.10

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile Amministrativo della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- all'Organo Amministrativo, che valuterà l'adozione delle opportune azioni;
- all'Ufficio del Personale che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'Organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto;
- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

9.10.2 Tutela della riservatezza

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. In particolare, l'identità del segnalante e tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione non possono essere rivelati senza il suo espresso consenso ad eccezione delle ipotesi previste dalla legge.

Il Responsabile che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore deve informare l'OdV, utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante e provvedendo altresì, se del caso e se ne sussiste la competenza, ad esperire il relativo procedimento disciplinare.

La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

9.10.3 Limitazioni della responsabilità

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante penale opera quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.

10. Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC (Associazione Nazionale Anticorruzione) l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

11. Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve vigilare:

- sull'effettività del modello, verificando la coerenza tra comportamenti concreti e modello istituito;
- sull'adeguatezza del modello ossia sull'idoneità dello stesso a prevenire la commissione di comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001;
- sull'aggiornamento del modello, a seguito di eventuali mutamenti nella realtà organizzativa e/o delle condizioni legislative.

A tal fine la Società mette a disposizione un apposito modulo allegato al presente documento, reperibile presso gli uffici amministrativi di ciascuna RSA gestita dalla Società o sul sito web www.scimaro.it, (Mod. 001_009_231 Modulo per reclamo, segnalazione, suggerimento, proposta) che dovrà essere trasmesso o consegnato all'Organismo di Vigilanza (o all'Organo Amministrativo nel caso in cui la segnalazione sia riferibile all'OdV) secondo le modalità indicate al paragrafo 9.8. ogni qualvolta si intenda segnalare qualsiasi condotta illecita o violazione, consumata o tentata, relativa al Decreto legislativo 231/2001 e al Modello adottato da Sci Maro Srl onde consentire allo stesso un'adeguata attività di verifica relativamente alla segnalazione ricevuta.

12. Archiviazione

Tutta la documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate nella presente procedura, comprese eventuali comunicazioni a mezzo posta elettronica è conservata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

13 Mod. 001_009_231 Modulo per reclamo, segnalazione, suggerimento,
proposta

MODULO PER RECLAMO, SEGNALAZIONE, SUGGERIMENTO, PROPOSTA

Chi segnala

Cognome _____ Nome _____

via _____ C.a.p _____ Comune _____ Prov. (____)

e-mail _____ @ _____ Telefono _____

Per chi segnala

Per Sé Stesso Per conto di

Cognome _____ Nome _____

Servizio o persona coinvolta

Che cosa desidera segnalare:

(specificare data, luogo ed ogni altra informazione ritenuta utile alla ricostruzione del fatto)

Cosa propone ai fini del miglioramento circa il problema segnalato

Eventuali documenti allegati

Data _____

Firma _____