

REGOLAMENTO INTERNO IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

1) NORMATIVA E ALTRI DOCUMENTI CORRELATI

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, a decorrere dal 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, recante la disciplina per “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 D. Lgs. 24/2023 (c.d. “Legge sul Whistleblowing”) ha, tra l'altro, previsto: a) gli aspetti di tutela del soggetto che effettua una segnalazione; b) gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi; c) la necessità della presenza di uno o più canali (con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; d) le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna.

Tale normativa di riferimento è, altresì, integrata dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 e dal Codice Etico adottati ed implementati da Ducops Service, con nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito solo “O.d.V.”) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al fine di vigilare sull'osservanza e sulla efficace attuazione del MOG 231 e del Codice Etico. Il Modello 231, il Codice Etico ed i riferimenti dell'O.d.V. sono facilmente reperibili nel sito internet aziendale www.ducops.it (Etica e legalità).

2) DEFINIZIONI

«VIOLAZIONI»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato.

«INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

«SEGNALAZIONE INTERNA»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.

«SEGNALAZIONE ESTERNA»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna.

«PERSONA SEGNALANTE»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

«FACILITATORE»: una persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

«CONTESTO LAVORATIVO»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

«PERSONA COINVOLTA»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

«RISCONTRO»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

3) SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura 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 nel nostro ordinamento.

4) OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

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 o dell'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato.

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 colleghi.

5) CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di 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) una 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 che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati; e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; f) l'indicazione di eventuali documenti che possono 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 previste dal presente documento, 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.

6) MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Posto che la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna attraverso il canale attivato presso ANAC, al fine di facilitare le segnalazioni Ducops Service ha definito i seguenti canali interni:

- attraverso il software in cloud "whistleblowing" di Data Services (di seguito, il "Software"), quale canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante in ossequio alla normativa, facilmente raggiungibile nel sito aziendale www.ducops.it

In tal caso, sarà il Software stesso a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento e, per quanto attiene l'accesso del segnalante alla piattaforma, attraverso il software il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione, garantendo la completa riservatezza.

- attraverso segnalazione all'O.d.V., mediante invio al seguente indirizzo di posta elettronica appositamente attivato organismovigilanza@ducops.it
In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'O.d.V., che ne garantirà la riservatezza, e dal Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni, al quale l'O.d.V. inoltrerà tempestivamente la segnalazione. Al segnalante viene assegnato un apposito ID alfanumerico, che consentirà di separare il contenuto della segnalazione dall'identità del segnalante. Le segnalazioni saranno protocollate ed aggiornate in un apposito registro informatico, protetto con password conosciuta solo dal Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni.
- a mezzo del servizio postale a:
Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni
c/o Ducops Service Soc. Coop.
Via Flaminia km.186,700
06023, Gualdo Tadino (PG)
In tal caso, è necessario che la segnalazione venga inserita in busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale". In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni. Al segnalante viene assegnato un apposito ID alfanumerico, che consentirà di separare il contenuto della segnalazione dall'identità del segnalante. Le segnalazioni saranno protocollate ed aggiornate in un apposito registro informatico, protetto con password conosciuta solo dal Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni.

Ogni segnalazione viene presa in carico dal Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni (di seguito solo "Responsabile"), coadiuvato dal Titolare del trattamento dei dati personali (di seguito solo "Titolare").

Si precisa che la segnalazione tramite piattaforma garantisce il massimo della riservatezza in merito ai dati trattati ed alle informazioni ricevute e pertanto resta il canale preferibile.

7) ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile, 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, il Responsabile può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

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

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento ai Responsabili aziendali (Risorse Umane/Amministratori delegati), affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) alla Direzione Generale per l'adozione degli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

8) ARCHIVIAZIONE

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati sia in formato digitale, tramite il Software, sia attraverso cartelle di rete protette da password sia in formato cartaceo, in apposito luogo c/o Sede Amministrativa aziendale, che sarà messo in sicurezza e accessibile alle sole persone appositamente autorizzate.

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per 10 anni dalla data di chiusura delle attività.

Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

9) LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o 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 segnalante 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 delle 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.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Il soggetto segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsiasi misura discriminatoria, diretta o indiretta, 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, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra modifica peggiorativa delle condizioni di lavoro che si ponga come forma di ritorsione nei confronti della segnalazione.

Il soggetto segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata al Responsabile, il quale, coadiuvato dal Titolare, valuterà tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

10) RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, 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.

11) INFRAZIONE DELLA PROCEDURA

La mancata osservanza della presente procedura comporta per i dipendenti della Società la possibilità di applicazione del Sistema Disciplinare della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento.