

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ
(WHISTLEBLOWING)

Conza 11.12.2023

Sommario

Scopo della procedura	2
Oggetto della segnalazione	2
Contenuto delle segnalazioni	2
Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	2
Verifica della fondatezza della segnalazione	3
Tutela del Whistleblower	3
(ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)	3
Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione	3
Divieto di discriminazione nei confronti del <i>whistleblower</i>	4
Responsabilità del whistleblower	4
Allegato 1	5
MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE	5

Scopo della procedura

L'Awelco INC Production, nell'ambito dell'applicazione D.Lgs. n. 24/2023 provvede alla stesura della seguente documento con lo scopo di rendere nota la procedura da seguire per effettuare segnalazioni di violazioni delle disposizioni nazionali e dell'UE di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

In questa ottica, l'obiettivo della presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni nonché assicurare su timori di ritorsioni e discriminazioni.

Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni possono avere come oggetto:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e violazione dei modelli 231
- Violazione della normativa europea in materia di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali
- Violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato, lesione degli interessi finanziari dell'UE

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, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure dei competenti uffici.

Contenuto delle segnalazioni

Il whistleblower, ossia colui che effettua la segnalazione, deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Per questo motivo la segnalazione deve contenere.

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo o della funzione svolta, se dipendente dell'azienda
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti della segnalazione
- Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i 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

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

L'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti un apposito modello, allegato al presente documento, e reperibile presso il centralino dell'azienda.

La segnalazione va indirizzata al Responsabile dell'ufficio amministrativo e qualora essa riguardi il Responsabile dell'ufficio amministrativo va indirizzata alla Direzione generale.

In accordo con la procedura suggerita dall'ANAC nella Determina n.6 del 28/04/2015 la segnalazione può essere presentata:

- Mediante invio di posta elettronica al Responsabile dell'ufficio amministrativo, all'indirizzo, pnicotina@awelco.com, in questo caso l'identità del segnalante sarà nota solo al responsabile dell'ufficio amministrativo che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge
- A mezzo di servizio postale, in questo caso per usufruire della garanzia di riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in doppia busta chiusa, destinarla all'ufficio di amministrativo di Awelco e riportare esternamente "All'attenzione del Responsabile dell'ufficio amministrativo, comunicazione riservata"

Verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile dell'ufficio amministrativo 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 dell'ufficio amministrativo può avvalersi del supporto e della collaborazione di competenti organi di controllo esterni.
- Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile dell'ufficio amministrativo, in relazione alla natura della violazione, provvederà:
- A comunicare l'esito dell'accertamento alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti
- A comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'ufficio risorse umane, nonché al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare;
- A presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

Tutela del Whistleblower

(ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

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

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 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 segnalazione 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'inculpato solo nei casi in cui:

- Vi sia il consenso espresso del segnalante

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii..

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..

Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante sia dipendente dell'azienda.

Responsabilità del *whistleblower*

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower 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 competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, 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.

Allegato 1

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dall'articolo 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) i fatti di discriminazione.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il P.N.A..

La segnalazione va fatta al Responsabile dell'ufficio amministrativo, Dott.ssa Paola Nicotina della e può essere presentata alternativamente:

- mediante invio all'indirizzo di posta pnicotina@awelco.com, previa scannerizzazione;
- a mezzo del servizio postale, in busta chiusa, indirizzata al Responsabile dell'ufficio amministrativo, recante la seguente dicitura: "Riservata personale"

Cognome e nome del segnalante		
Data / Periodo del fatto		
Luogo in cui si è verificato il fatto		
Ritengo che le azioni od omissioni Commesse o tentate siano:	☐ - penalmente rilevanti ☐ - poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; ☐ - altro (specificare):.....	
Descrizione del fatto (condotta ed evento)		
Autore/i del fatto		
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo		
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione		

Luogo e data

Firma del segnalante
