Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Definizioni

Con l'espressione WHISTLEBLOWER si fa riferimento alla persona fisica che segnala, in forma scritta o orale, violazioni, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. 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'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a gestire le segnalazioni e ad assicurare specifiche forme di tutela, riconosciute al whistleblower dalla normativa vigente in materia.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente. Il whistleblowing si basa sul bilanciamento dell'esigenza, da parte della Pubblica amministrazione o delle imprese private, di incentivare le segnalazioni di illecito o presunte tali con la necessità di tutelare le persone fisiche che segnalano queste irregolarità.

In particolare, nei confronti dei soggetti che effettuano una segnalazione ai sensi della normativa di riferimento 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.

1. SCOPO E FINALITA' DEL DOCUMENTO

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.

2. 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, dell'interesse dell'Unione Europea, della società e del suo personale.

Il whistleblowing non riguarda lamentele 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 di competenza del Servizio del Personale.

3. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire ai competenti responsabili della segnalazione e/o alle eventuali strutture aziendali coinvolte di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal whistleblower – e non riferiti da altri – e indicare l'autore della presunta condotta illecita o della violazione.

4. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

B.C.P. FORNITURE INDUSTRIALI S.R.L. mette a disposizione dei propri dipendenti e dei soggetti esterni un applicativo software accessibile attraverso la rete Internet. L'applicativo software garantisce assoluta riservatezza e crittografia dei dati del segnalante e della segnalazione, in quanto accessibili esclusivamente dal soggetto ricevente.

Nel caso di segnalazione non anonima, la registrazione al portale va considerata come propedeutica all'inserimento della segnalazione. Pertanto, si sconsiglia la suddetta registrazione nel caso in cui non si intenda procedere immediatamente ad effettuare una segnalazione.

Per le segnalazioni in forma scritta, l'Anac, con le sue Linee guida (delibera 311 del 12 luglio 2023)ha ritenuto la posta elettronica ordinaria e la Pec sistemi non adeguati a garantire la riservatezza e ha quindi ritenuto necessario il ricorso a piattaforme online.

L'Anac ha richiesto inoltre che l'eventuale segnalazione "cartacea" sia inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante e con la fotocopia del documento di riconoscimento: la seconda con la segnalazione vera e propria, inserendo poi entrambe le buste in una terza busta chiusa con indicazione, all'esterno, della dicitura "Riservata al Responsabile del Sistema di Gestione Whistleblowing".

5. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze esposte nella segnalazione sono affidate al Responsabile del Sistema di Gestione Whistleblowing (di seguito anche "RSW") che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A tal fine, il RSW può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Ente/Azienda se ritenuto opportuno in base all'ambito della Segnalazione, sempre nel pieno rispetto dell'identità del Whistleblower, nonché avvalersi del supporto di consulenti tecnici su materie che non rientrano nelle proprie specifiche competenze.

6. 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 in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o 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.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e alla persona segnalata cui viene mossa la contestazione disciplinare solo nel caso in cui vi sia il consenso espresso del Whistleblower.

Ne consegue che, qualora la conoscenza dell'identità del Whistleblower sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso espresso del Whistleblower alla rivelazione della sua identità.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della normativa di riferimento e 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.

7. RESPONSABILITA' 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.