



Procedura whistleblowing (in esecuzione del Dlgs 24/2023)

DEFINIZIONE	Con il termine <i>whistleblower</i> si intende il segnalante che segnala illeciti non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro nell'ambito del contesto lavorativo societario.
SOGGETTI	Chi può inviare segnalazioni? <ul style="list-style-type: none">• Dipendenti lavoratori aziendali (ivi inclusi i lavoratori a tempo parziale, intermittenti e a tempo determinato);• Lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;• Lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso imprese fornitrici beni o servizi o che realizzano opere in favore della società;• Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,• Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (ad esempio componenti del Nucleo di Valutazione, del Collegio dei revisori etc);• Persone per le quali il rapporto giuridico con la Società:<ul style="list-style-type: none">- non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi pre-contrattuali;- è già cessato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto giuridico.
CONTENUTO	Possono essere segnalati illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea come meglio descritti dalla Procedura a cui si rimanda (Whistleblowing Policy). NON può essere oggetto di segnalazione: Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Deve essere ben specificato: Luogo, tempo, circostanze (area aziendale, soggetti presenti), documenti provanti il fatto e una descrizione circostanziata sui fatti e venti avvenuti.



MODALITA'	<p>Canali interni per la segnalazione (da usare prioritariamente)</p> <p>a) <u>in forma scritta, tramite piattaforma informatica crittografata “Whistleblowing”</u> (disponibile presso il sito internet https://whistleblowersoftware.com/secure/glassservice)</p> <p>Il segnalante, dal momento dell’invio della segnalazione, riceverà un codice numerico che dovrà conservare per accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del Gestore della Segnalazione e dialogare con lo stesso, rispondendo ad eventuali richieste di chiarimenti e/o approfondimenti;</p> <p>b) <u>in forma orale, mediante richiesta di incontro diretto con il Gestore della Segnalazione o lasciando un messaggio vocale all’interno della piattaforma che sarà modificherà il timbro vocale.</u></p> <p>Canali esterni per la segnalazione</p> <p>a) direttamente ad <u>Anac</u> (utilizzabile solo in alcuni casi previsti dall’art. 6 del D. Lgs n. 24/2023);</p> <p>b) tramite <u>divulgazione pubblica</u> (nuova modalità di segnalazione consistente nel rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni, tramite stampa o messi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);</p> <p>c) con <u>denuncia alla autorità giudiziaria.</u></p>
SEGNALAZIONI ANONIME	Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l’identità del segnalante sono considerate anonime. La Società ha deciso di non gestire le segnalazioni anonime in conformità con le linee guida Confindustria Ottobre 2023.
FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	<ol style="list-style-type: none">1. Tutela della Riservatezza: L’identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso espresso a persone diversa quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni. Allo stesso modo è tutelata l’identità delle persone coinvolte e menzionate nelle segnalazioni fino alla conclusione dei procedimenti avviati a seguito delle segnalazioni stesse. La tutela della riservatezza si estende anche alla figura del facilitatore che assiste il segnalante.2. Divieto di Ritorsione: la Società non può ritorcersi contro il segnalante attraverso provvedimenti disciplinari, note di demerito, retrocessioni di grado, mutamento negativo di funzioni, discriminazione, mancato rinnovo o risoluzione del contratto, ecc...