P35 – COMUNICAZIONI E SEGNALAZIONI

		Approvata da	Firma
REV. 00	del 04/11/2024	Sig.re Damiani Vincenzo (Datore di Lavoro SSL)	



SOMMARIO

1 - SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 3
2 - RIFERIMENTI 3
3 - DEFINIZIONI 3
4 – COMUNICAZIONI INTERNE 4
4.1 – STRUMENTI DI COMUNICAZIONE 4
5 – WHISTLEBLOWING 4
5.1 – CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 6
5.2 – SEGNALAZIONI ANONIME 6
5.3 – ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE 6
5.4 – COMUNICAZIONI ESTERNE 7
5.5 – PROTEZIONE DEI SEGNALANTI – DIVIETO DI RITORSIONE 7
5.6 – ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE 7
6 - MODULISTICA 7

1 - SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Con la presente procedura si definiscono le modalità mediante le quali l'organizzazione garantisce adeguata attività di comunicazione interna (dalla Direzione verso i lavoratori e viceversa, ai preposti, ecc).
Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al whistleblower le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni aperte, anonime e riservate, relative ad ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e/o alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.
La presente procedura, inoltre, è tesa a:

- garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

2 - RIFERIMENTI

La presente procedura fa riferimento al Modello Organizzativo di Gestione e Controllo, "ex D. Lgs. n° 231/2001:

- "Articolo 6, comma 2-bis – organizzazione di appositi canali che consentono ai soggetti apicali ed ai subordinati di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti relativamente ai reati 231

nonché al Documento di Valutazione dei Rischi dell'azienda in oggetto, redatto secondo i requisiti previsti dal D. Lgs. 81/2008:

- "Articolo 20, comma 2, lett. e - segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e *d)*, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

nonché al D.Lgs. 24/2023 entrato in vigore il 30 marzo 2023 in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, della legge n. 127/2022, recante delega al Governo per il recepimento della Direttiva.

3 - DEFINIZIONI

Datore di Lavoro: Titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore ovvero il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

RLS: Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

Lavoratore: Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione;

OdV: È un ente interno dell'azienda, previsto dal D. Lgs. 231/01, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare affinché non si verifichino condotte fraudolente da parte delle figure apicali dell'organizzazione.

Whistleblower: segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni.

ANAC: è un'autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione.

4 – COMUNICAZIONI INTERNE

Tutte le informazioni, segnalazioni, comunicazioni, notizie, problematiche relative alla sicurezza sul lavoro devono essere oggetto di comunicazione tra tutti i dipendenti e a tutti i livelli.
Allo scopo di favorire la cooperazione tra i soggetti coinvolti, l'azienda predispone metodologie di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e di raccolta delle segnalazioni, osservazioni e proposte dei lavoratori rivolte al Datore di Lavoro.
Qualora al RLS venissero trasmesse delle informazioni relative alla sicurezza sul lavoro, si provvederà alla pianificazione di uno specifico incontro di info-formazione.

4.1 – STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

Per la comunicazione interna dalla Direzione verso i dipendenti l'organizzazione dispone dei seguenti strumenti:

- Riunioni;
- Comunicazioni dirette;
- Opuscoli informativi;
- Comunicazioni scritte;
- Comunicazioni verbali;
- Depliant;
- Segnaletica per la sicurezza presso la sede aziendale e presso i cantieri.

Per la comunicazione interna dai dipendenti verso la Direzione l'organizzazione dispone dei seguenti strumenti:

- Incontri diretti;
- Trasmissione delle segnalazioni mediante il RLS.

5 – WHISTLEBLOWING

Qualora le comunicazioni interne non abbiano sortito effetto, o nel caso in cui si reputi necessario per la gravità del fatto, sono disponibili ulteriori canali.
La normativa in materia di whistleblowing garantisce verso terzi l'anonimato del lavoratore che effettua una segnalazione circostanziata e sottoscritta.
L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello "M35 - SEGNALAZIONE DI ILLECITO PER IL WHISTLEBLOWER", il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Come gestore delle comunicazioni di Whistleblowing è stato individuato un componente dell'Organismo di Vigilanza collegiale e rispondente alla figura del Dott. Piersanti Alessandro.
La segnalazione può essere presentata attraverso canali che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione.

Le modalità scelte sono le seguenti:

1) verbalmente (di persona o tramite il contatto telefonico: +39 328.3664808), mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dall'OdV;
2) in forma nota o anonima mediante posta cartacea (con raccomandata A/R) all'indirizzo: Sig.re Alessandro Piersanti, via Corva, 56 - 63821 Porto Sant'Elpidio (FM);
3) tramite la casella mail dell'OdV (odv231@fimec.com) le cui userid e password sono a conoscenza esclusiva dello stesso OdV (si specifica che questo canale non è ritenuto sicuro al fine della garanzia della riservatezza).

Al fine di tutelare il dipendente che denunci illeciti, fatti o situazioni in grado di cagionare un danno, si stabilisce che, dopo la segnalazione, il whistleblower non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, sottoposto ad altre misure di ritorsione e sarà vietato rivelarne l'identità.
Si prevede il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento nonché la nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo nei suoi confronti. L'onere della prova è invertito. Spetterà infatti al datore di lavoro dimostrare che le misure sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione del dipendente.

Si ricorda inoltre che:

- 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.
- Le segnalazioni devono essere inviate all'OdV;
- Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dall'OdV deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente all'OdV;
- Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso 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;
- 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.

Le persone legittimate a effettuare la segnalazione (art. 3 d. lgs. 24/2023) e che godono delle misure di protezione previste dal d. lgs. 24/2023 sono:

- i lavoratori subordinati di Fimec Elettroforniture s.r.l. e i lavoratori autonomi presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori della Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti, nonché i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, presso 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. Per tutti i soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Le segnalazioni effettuate tramite i canali messi a disposizione, possono avere per oggetto i seguenti tipi di violazioni:

1) illeciti penali o amministrativi rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231 del 2001;
2) violazioni del modello di organizzazione e gestione di Fimec Elettroforniture s.r.l.;
3) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nei settori indicati dal d. lgs. n. 24 del 2023;
4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
6) atti o comportamenti che vanificano oggetto e finalità degli atti dell'Unione europea;
7) altre segnalazioni diverse dalle precedenti, ma in questi casi non sono applicabili le tutele previste dal D. Lgs. 24/2023, ferma in ogni caso la garanzia della riservatezza. In tal caso verrà data apposita informazione tramite gli organismi interni competente.

5.1 – CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e fornire il maggior numero di elementi, a conoscenza del denunciante, utili per procedere alle dovute verifiche e controlli, anche ai fini dell'individuazione degli autori della presunta condotta illecita.
Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche le notizie che sono state acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

La segnalazione pertanto dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

a) generalità del segnalante i cui dati saranno trattati tutelando la riservatezza (opzionale);
b) chiara e quanto più possibile completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
c) generalità dell'autore dei fatti, se conosciute;
d) eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
e) eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5.2 – SEGNALAZIONI ANONIME

La società considera le segnalazioni anonime alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo le modalità whistleblowing (tramite la presente piattaforma e applicando le misure protettive del D.Lgs. 24/2023)

5.3 – ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione delle segnalazioni conformi ai requisiti di legge in materia di Whistleblowing e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza.
Essi vi provvedono 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 l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda.

In particolare, all'OdV è attribuito il compito di:

- garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della/e persona/e coinvolta/e o comunque menzionata/e nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- garantire il trattamento dei dati personali in conformità alla legge applicabile sulla protezione dei dati (ref. GDPR);
- rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricevimento (in caso della ricezione di segnalazioni anonime, l'OdV con la stessa tempistica dei sette giorni, informerà l'azienda e i lavoratori tutti della ricezione della segnalazione attraverso comunicazione scritta che verrà inviata alla direzione e che verrà poi appesa in bacheca o in uno spazio alternativo a conoscenza di tutti;
- richiedere al segnalante le informazioni e le integrazioni ritenute necessarie e svolgere le indagini necessarie per accertare la fondatezza della segnalazione e assumere le determinazioni conclusive della procedura interna di verifica delle segnalazioni;
- fornire al segnalante una risposta in merito alla segnalazione entro tre mesi dalla data di ricevimento della segnalazione;
- archiviare, in caso di segnalazione infondata, o contestare la segnalazione alla persona coinvolta, garantendo l'intervento e la difesa di questa;
- proporre una sanzione disciplinare, in caso di segnalazione fondata, al Consiglio di Amministrazione (o al Collegio Sindacale, in caso di coinvolgimento di un apicale).

Qualora all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione Aziendale, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

5.4 – COMUNICAZIONI ESTERNE

Conformemente al d. lgs. n. 24 del 2023 (art. 6), la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna (all'Autorità nazionale anticorruzione - ANAC) in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) quando la segnalazione interna non ha avuto seguito, o il segnalante ha ragionevoli motivi per ritenere che non avrà un seguito effettivo o comporterà un rischio di ritorsione;
b) quando l'oggetto della segnalazione può costituire un pericolo imminente o manifesto per l'interesse pubblico.

L'eventuale segnalazione esterna può essere effettuata, accedendo all'apposito canale informatico introdotto dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), reperibile al seguente link https://segnala.anticorruzione.it/form.
Il segnalante può, inoltre, effettuare una divulgazione pubblica (ad es. tramite la stampa) se è già stata presentata una segnalazione interna ed esterna alla quale non è stato dato seguito o in caso di pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o, ancora, in presenza di un rischio di ritorsione o di un pericolo che alla segnalazione non sia dato seguito.

La segnalazione da parte dei soggetti legittimati non è un obbligo, ma una facoltà. Qualora sia segnalata una violazione, la segnalazione deve essere prioritariamente presentata tramite il canale interno (all'OdV della Società) secondo le modalità sopra indicate e, soltanto alle condizioni previste dal d. lgs. 24/2023, tramite il canale esterno o con divulgazione pubblica.

5.5 – PROTEZIONE DEI SEGNALANTI – DIVIETO DI RITORSIONE

Le persone fisiche che effettuano segnalazioni sono garantite dalle misure di protezione previste dalla normativa applicabile (tra cui misure di protezione contro ritorsioni, applicabili anche ai facilitatori della segnalazione e ai soggetti ed enti che si trovano in rapporti qualificati con i segnalanti).
Le misure di protezione si applicano se la segnalazione (interna o esterna) o la divulgazione pubblica vengono presentate secondo le modalità previste dal d. lgs. 24/2023, recepite dal Modello "231" della Società, e a condizione che, al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e che si trattasse di violazioni lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società conosciute nel contesto lavorativo.
I soggetti e gli enti possono comunicare le eventuali ritorsioni subite unicamente all'ANAC (tramite la procedura indicata sul sito istituzionale dell'Autorità), per i provvedimenti di competenza.

5.6 – ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, l'OdV assicura la conservazione e l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza. A tal proposito l'accesso a tali documenti è segregato e garantito dall'OdV stesso. I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza a quanto disciplinato per la protezione dei dati Personali.

6 - MODULISTICA

Per effettuare segnalazioni di illeciti o presunti tali all'OdV si utilizza il modello "M35 - SEGNALAZIONE DI ILLECITO PER IL WHISTLEBLOWER".
Per l'attività di informazione e addestramento dei lavoratori sulle tematiche espresse dalla procedure si utilizza il modello "M35.1 – GUIDA OPERATIVA PER LAVORATORI".