

REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI “WHISTLEBLOWING”

PREMESSE

In ottemperanza al Decreto legislativo 24/2023 (emanato in attuazione della Direttiva n. 2019/1937 riguardante 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 - cd. Decreto Whistleblowing) il presente Regolamento è volto a disciplinare e ad incoraggiare le segnalazioni che possono essere inviate dai soggetti indicati dalla normativa, come meglio definiti nel prosieguo, e che riguardano la violazione di normative sia europee sia nazionali, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di Silea, di cui gli stessi soggetti siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo o in dipendenza della relazione di natura giuridico-economica intercorrente con Silea.

Un efficace sistema interno di segnalazione (c.d. Whistleblowing) favorisce infatti la diffusione di una cultura di legalità e rappresenta un’opportunità di miglioramento del contesto aziendale sia sul piano organizzativo che etico e della legalità.

Il sistema di segnalazione disciplinato con il presente Regolamento assicura la riservatezza del segnalante e dei soggetti a vario titolo coinvolti e menzionati nella segnalazione, meglio definiti nel prosieguo, tutelandoli da possibili comportamenti ritorsivi o discriminatori.

Nel documento sono descritte le modalità e i canali di comunicazione che i soggetti segnalanti possono utilizzare, nonché il processo che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione.

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

La tutela prevista dall’ordinamento nazionale per i dipendenti che segnalano gli illeciti, racchiude le sue norme principali nelle seguenti disposizioni legislative e di indirizzo:

- Legge n.190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"; nello specifico l'art. 1, comma 51, della richiamata legge ha inserito nell'ambito del D. Lgs. n.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", un nuovo articolo, il 54 bis, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti";
- Decreto Legge n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”, che ha modificato l’art. 54-bis introducendo anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing;

- Determinazione ANAC n. 6/2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)” che prevede l’ampliamento dell’istituto al dipendente che segnala condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, nonché ai consulenti e ai collaboratori a qualsiasi titolo e, ancora, ai collaboratori di imprese fornitrici dell’amministrazione;
- Legge n. 179/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del D.lgs. 165/2001”, documento approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 469/2021;
- Decreto Legislativo n.24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante 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”.

Silea Spa, in quanto società in house sottoposta a controllo pubblico, è tenuta al rispetto degli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dall’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ed essendo dotata di modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è tenuta anche all’applicazione delle disposizioni di cui al suddetto decreto legislativo.

2. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Il segnalante (di seguito anche “whistleblower”) è la persona che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di Silea, di cui è venuta a conoscenza nel contesto lavorativo.

Sono legittimati ad effettuare le suddette segnalazioni:

- i dipendenti di Silea;
- gli assunti in periodo di prova e personale non dipendente (es. tirocinanti e volontari), nonché coloro che non hanno ancora un rapporto giuridico con la Silea o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro ormai cessato;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso Silea (es. Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.);
- i soggetti esterni a Silea (professionisti, consulenti, fornitori, clienti, ecc.).

SILEA Spa

Via L. Vassena, 6 | 23868 Valmadrera (LC) | Tel. 0341.204411 | Fax 0341.583559 | info@sileaspa.it | www.sileaspa.it
Cap. Soc. € 10.968.620 i.v. | Cod. Fisc. ed iscrizione Registro Imprese di Lecco n. 83004000135 | P. Iva 00912620135

3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Possono essere oggetto di segnalazione:

- la violazione di normative nazionali quali illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (es. delitti contro la Pubblica Amministrazione) o condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (a titolo esemplificativo: indebita percezione di erogazioni; frode nelle pubbliche forniture),
- la violazione di normative europee (es. violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato),
- in generale, situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzino un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono riguardare:

- assunzioni non trasparenti;
- irregolarità contabili;
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio non dovuti, come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- falsa rappresentazione, soppressione e/o occultamento di informazioni amministrative o finanziarie;
- episodi riconducibili a possibili illeciti o fenomeni di frode o corruzione, furto e appropriazione indebita di danaro, valori o forniture;
- pagamenti e liquidazioni illegittime a soggetti non legittimati;
- falsa sottoscrizione di documentazione contrattuale;
- falsificazione delle presenze a lavoro;
- utilizzo delle risorse e dei beni della società per uso personale, senza autorizzazione;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù del ruolo rivestito e dell'ufficio presso cui presta la propria attività lavorativa;
- notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito (non mere voci o sospetti).

Non possono 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 impiego, ovvero inerenti ai propri rapporti di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché sia possibile procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni devono: i) essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, ii) descrivere fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala (quindi non *de relato* o per mero sentito dire) e iii) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

A tale scopo, la segnalazione deve di norma contenere i seguenti elementi:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione dell'inquadramento e della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti (qualora il segnalante non intenda restare anonimo);
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. In ottemperanza alle Linee Guida ANAC, le segnalazioni anonime, qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate e suscettibili di riscontro come sopra specificato, sono equiparate e saranno trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie, procedendo alla loro registrazione e conservazione della relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni (garantendo la loro tracciabilità nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima).

5. ITER DELLE SEGNALAZIONI

5.1 Gestione delle segnalazioni di violazioni afferenti al D.Lgs. 231/01

Le segnalazioni attinenti alle violazioni delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01 od a violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo devono essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica organismo.vigilanza@sileaspa.it, accessibile al solo Organismo di Vigilanza, e la responsabilità della relativa gestione è di competenza dello stesso ODV.

5.2 Gestione delle segnalazioni di condotte illecite non afferenti al D.Lgs. 231/01

Le segnalazioni non attinenti al D.Lgs. 231/01, bensì attinenti al D.Lgs. 24/23, potranno essere effettuate, a scelta del segnalante, attraverso tre canali:

- con modalità informatiche, attraverso la piattaforma online disponibile al seguente indirizzo web <https://sileaspa.whistleblowing.it>. Il segnalante dovrà compilare un questionario, eventualmente anche in forma anonima;
- in busta chiusa indirizzata a Silea Spa, Via Leonardo Vassena n. 6 - 23868 Valmadrera (LC), riportante la dicitura “RISERVATA PERSONALE al RPC”, al cui interno dovranno essere riportati i dati identificativi del segnalante con copia del documento d’identità e la segnalazione sottoscritta con firma autografa;
- in forma orale, tramite richiesta di incontro diretto con il RPC. In questo caso, la segnalazione verbale verrà documentata, previo consenso del segnalante, mediante verbale scritto. L’incontro dovrà essere fissato entro un tempo ragionevole (indicativamente 10/15 giorni) e si svolgerà in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante. Per richiedere un colloquio è possibile contattare l’Ufficio Competente ai seguenti recapiti: mail rpc@sileaspa.it oppure tel. 338/4917411.

5.3 Disposizioni comuni alla gestione delle segnalazioni

Il RPC, qualora riceva una segnalazione alla casella elettronica sopra identificata, riguardante una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la trasmetterà all’Organismo di Vigilanza, che vi darà seguito ai sensi di quanto disciplinato dal Regolamento. Lo stesso farà l’Organismo di Vigilanza, nel caso in cui ricevesse una segnalazione di competenza del RPC.

Il responsabile della segnalazione rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione e, eventualmente avvalendosi di un gruppo di lavoro ad hoc, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, avendo cura di secretare i dati identificativi del segnalante per tutta la durata del procedimento, provvedendo alla definizione dell’istruttoria nei termini di legge.

Il responsabile della segnalazione, una volta ricevuta la segnalazione, provvede inoltre con tempestività a compilare il Registro delle segnalazioni, in cui deve essere riportato: i) il numero identificativo progressivo che ne consente l’identificazione univoca; ii) la data di ricezione; iii) il canale di segnalazione utilizzato; iv) la classificazione della segnalazione, in base alla valutazione preliminare del suo contenuto (Rilevante e Pertinente, Carente, Non Pertinente); v) le risultanze emerse e relative conclusioni.

Il responsabile della segnalazione, dopo attenta analisi della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la richiesta. In tal caso, ne dà comunque notizia al segnalante. In caso contrario, redige una relazione sulle attività svolte e sulle relative risultanze istruttorie, disponibile agli atti per il prosieguo della gestione procedimentale a cura degli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Il responsabile della segnalazione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all’Autorità Giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all’ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- a comunicare l’esito dell’accertamento al vertice societario affinché provveda all’adozione delle misure idonee, in relazione alla segnalazione ricevuta, per il ripristino della legalità;
- a inoltrare la segnalazione all’ufficio preposto per i profili di responsabilità disciplinare, laddove non vi siano ipotesi di reato.

La valutazione del responsabile della segnalazione dovrà concludersi entro il termine di 3 (tre) mesi dalla ricezione della segnalazione. Tutta la documentazione relativa all’istruttoria sarà archiviata a cura del responsabile della segnalazione, con le modalità atte a garantirne la riservatezza, e sarà conservata per un periodo di 5 (cinque) anni dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura.

Resta, comunque, impregiudicato il diritto del segnalante a ricorrere all’Autorità Giudiziaria competente nonché il ricorso all’ANAC ai sensi del Regolamento ANAC n. 301 del 12 luglio 2023.

5.4 Astensione dalla gestione della Segnalazione per potenziale conflitto di interessi

Nel caso in cui il segnalato coincida con il responsabile della segnalazione, oppure qualora egli abbia un interesse connesso alla segnalazione tale da comprometterne l’imparzialità e l’indipendenza di giudizio, lo stesso dovrà comunicarlo tempestivamente al Consiglio di Amministrazione della Società e dovrà astenersi dal processo di gestione della segnalazione.

6. TUTELE PER IL WHISTLEBLOWER

6.1 Tutela della riservatezza

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, 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.

E’ tutelata anche l’identità delle persone segnalate e delle persone menzionate nella segnalazione.

La segnalazione è sottratta all’accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

La violazione dell’obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l’identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall’ordinamento.

Il segnalato non ha diritto a ottenere indicazioni circa l’origine della segnalazione, né tantomeno informazioni circa i dati personali del segnalante.

La riservatezza dell'identità del segnalante deve essere protetta in ogni fase successiva alla segnalazione, salvo non essere garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, nonché nelle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (sommarie informazioni testimoniali assunte dalla Polizia Giudiziaria, Autorità amministrative ovvero ispezioni di Autorità di vigilanza, etc.).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari (Datore di Lavoro e/o Direzione HR) e/o all'incolpato solo nei casi in cui: *a*) vi sia il consenso espresso del segnalante; ovvero *b*) la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al titolare del potere disciplinare (Datore di Lavoro e/o Direzione HR) valutare la richiesta dell'incolpato e se ricorre la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora tale esigenza sia ritenuta sussistente, il titolare del potere disciplinare dovrà avanzare richiesta motivata al RPC e/o all'Organismo di Vigilanza, a seconda delle rispettive competenze, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Qualora la contestazione sia fondata unicamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità (pertanto, in tali casi, qualora non vi sia il consenso del segnalante, la segnalazione non potrà essere utilizzata ai fini disciplinari). Gravano sul titolare del potere disciplinare gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i responsabili della segnalazione.

Nei confronti del segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

6.2 Divieto di discriminazione

Nei confronti del segnalante che effettua una segnalazione ai sensi del presente Regolamento vige il divieto di discriminazione.

Per misure discriminatorie o ritorsive si intendono, a titolo esemplificativo, azioni disciplinari ingiustificate, emarginazione professionale, reiterato rigetto di richieste, demansionamento, molestie sul luogo di lavoro, licenziamento, mobbing, trasferimento ingiustificato ed ogni altra forma di ritorsione o pressione che determini condizioni di lavoro non tollerabili per il segnalante.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il soggetto segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

6.3 Ambito di applicazione

Le suddette misure di protezione si applicano anche:

- ai “facilitatori” (le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata),
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado,
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

7. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell’articolo 2043 del Codice Civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti ed in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto.

8. TUTELA DEL SEGNALATO

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del soggetto segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, le segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del segnalante.

9. PUBBLICITA' ED EFFICACIA

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione sulla piattaforma aziendale di Silea S.P.A., e sarà soggetto a variazione od integrazioni qualora intervengano nuove disposizioni legislative in materia.

Per garantirne la massima conoscibilità, il presente Regolamento è pubblicato anche sul sito di Silea S.P.A., nella sezione Trasparenza - Società Trasparente.

Ai fini di una più efficace attuazione, verrà anche effettuata specifica attività formativa in merito da parte della Società.

10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (“GDPR”), del Codice in materia di protezione dei dati personali (Decreto Legislativo del 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche) e dei successivi provvedimenti emanati in materia.

Il responsabile della segnalazione conserva il Registro delle segnalazioni e tutta la documentazione pervenuta nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al D.Lgs. 24/2023 e al Reg. UE n. 679/2016, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni decorrenti dalla data di comunicazione dell’esito finale della procedura di Segnalazione.

Il trattamento dei dati personali avviene nella misura strettamente necessaria e pertinente alle finalità per le quali sono raccolti.

11. SEGNALAZIONI ESTERNE

Il Segnalante potrà effettuare la segnalazione delle violazioni all’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), tramite gli appositi canali istituiti da tale Autorità, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- non è prevista, nel proprio contesto lavorativo, l'attivazione del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle prescrizioni di cui all’art. 4 D.Lgs. n. 24/2023;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

REGOLAMENTO EMESSO IL 27/07/2023

APPROVATO CON DELIBERA DEL CDA DEL 02/08/2023 ED AGGIORNATO CON DELIBERA DEL CDA DEL 15.04.2024