

WHISTLEBLOWING POLICY ARCOSERVIZI S.P.A.

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Definizioni

Con l'espressione WHISTLEBLOWER si fa riferimento al soggetto che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato agli organi legittimati ad intervenire.

Ai sensi delle vigenti normative l'accesso alla procedura è rivolto ai lavoratori subordinati ed esteso anche a: lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Organizzazione; volontari e tirocinanti; soggetti del settore pubblico o del settore privato; persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

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'Organizzazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

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 delle Organizzazioni, di incentivare le segnalazioni di illecito o presunte tali con la necessità di tutelare i soggetti che segnalano queste irregolarità.

Pertanto le Organizzazioni hanno l'obbligo di prevedere le tutele nei propri modelli organizzativi e i dipendenti che segnalano un illecito non possono essere sottoposti a provvedimenti disciplinari.

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Trovi i riferimenti normativi, sempre aggiornati in questa [pagina](#)

2. 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.

3. OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

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 o l'integrità dell'ente privato.

Il whistleblowing non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate a norma dell'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 24/2023.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

ARCOSERVIZI S.P.A. mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori 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.

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

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

A tal fine, il Responsabile del Whistleblowing può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Organizzazione.

7. 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 all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente o altro soggetto 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 sul rapporto contrattuale e/o sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

8. 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.