



PR19

WHISTLEBLOWING

POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

ultima revisione 6 FEBBRAIO 2020

INDICE

INDICE	i
1 PREMESSA	1
2 SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA	1
3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	1
4 SEGNALAZIONE DI REATI O IRREGOLARITÀ.....	2
4.1 Contenuto delle segnalazioni.....	2
4.2 Modalità e destinatari della segnalazione	2
5 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	3
6 PROTEZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER.....	3
7 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	4

1 PREMESSA

La Legge italiana del 30 novembre 2017 n. 179 ha introdotto “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”. in virtù della quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing. Con l'espressione whistleblower si fa riferimento all'individuo che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico o 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 (informatore) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per Istituto Oikos. Il whistleblowing è la procedura volta a 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.

2 SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

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. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

La presente Whistleblowing Policy offre a tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con Istituto Oikos ed ai beneficiari dei progetti la possibilità di presentare serenamente segnalazioni circostanziate di presunte condotte illecite, irregolari o eticamente scorrette poste in essere all'interno dell'organizzazione.

La policy è destinata in particolare a tutte le sedi di Istituto Oikos in Italia e all'estero, gli Organi statuari e di legge, i dipendenti, i collaboratori, i volontari, i partner ed i beneficiari dei progetti.

Istituto Oikos garantisce che le attività di verifica delle segnalazioni siano condotte nel rispetto delle leggi nazionali ed estere che si applicano alla presente policy.

3 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'organizzazione, del suo personale e dei beneficiari dei suoi progetti.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico e Condotta, Policy PSEA, o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale di Istituto Oikos;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di Istituto Oikos;

- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti cittadini o di arrecare un danno all'ambiente.

Il whistleblowing non riguarda doglianze 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 all'Unità Risorse Umane e/o Amministrazione del personale e/o al diretto superiore.

4 SEGNALAZIONE DI REATI O IRREGOLARITÀ

Ciascun soggetto destinatario della presente Policy è tenuto a segnalare i comportamenti, i rischi e le ipotesi di illecito o di reato e le altre irregolarità di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza sul luogo di lavoro e/o durante lo svolgimento delle proprie mansioni e/o nel corso dei rapporti intrattenuti con l'Ente stesso. Di seguito sono specificate le modalità.

4.1 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. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

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, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente/collaboratore che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato tale da far emergere fatti e situazioni relazionabili a contesti determinati.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

4.2 Modalità e destinatari della segnalazione

Istituto Oikos mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura (Annesso 1) da fare.

Come regola generale, tutte le comunicazioni devono pervenire unicamente all’Organismo di Vigilanza di Istituto Oikos, il quale se ne occupa direttamente nel caso in cui la “segnalazione” è fatta nell’interesse dell’integrità dell’Ente e siano riscontrati gli estremi della responsabilità penale dell’Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Qualora la segnalazione fosse presentata ad un qualsiasi altro dipendente tale segnalazione deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, all’Organismo di Vigilanza al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

a) mediante invio, all’indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, odv@istituto-oikos.org. In tal caso, l’identità del segnalante sarà conosciuta solo dai membri dell’ODV che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna ai seguenti indirizzi:

Attenzione dell’Organismo di Vigilanza di Istituto Oikos Via Crescenzago 1, 20134 Milano; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata/personale”; Nelle sedi estere le comunicazioni scritte possono essere consegnate al responsabile per la sicurezza, il quale dovrà tempestivamente inoltrare la comunicazione in Italia all’OdV.

c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione.

5 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

L’OdV confermerà la ricezione del rapporto entro sette (7) giorni lavorativi.

Tutte le segnalazioni devono essere protocollate su apposito registro riservato e adeguatamente esaminate da un comitato istituito dalla direzione o da un revisore interno, ove applicabile.

Conclusa l’indagine, la Direzione e il Coordinatore del Paese in cui si è svolta indagine (se applicabile) dovranno essere informati dell’esito, e adotteranno le misure correttive appropriate giustificate dall’esito dell’indagine.

Ci possono essere occasioni in cui organismi esterni come donatori e partner strategici saranno informati dell’esito di un’indagine.

Il Whistleblower sarà inoltre informato dell’esito di un’indagine ogni volta che sarà possibile farlo.

Almeno su base annuale, le problematiche sollevate attraverso il meccanismo di whistleblowing saranno tracciate e segnalate al Consiglio Direttivo.

6 PROTEZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Secondo quanto previsto dalla legge nazionale (L. 179/17) “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”, Istituto Oikos garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante e la tutela dello stesso nelle attività di gestione della segnalazione.

Istituto Oikos, come previsto dalla normativa nazionale, vieta inoltre qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Nel caso si tratti di un collaboratore o dipendente di Istituto Oikos, ovvero personale con contratto di lavoro parasubordinato o subordinato e che, in buona fede, e nell'interesse dell'integrità dell’Ente, segnala presunte condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi precisi e concordanti, di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura ritorsiva organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Si precisa inoltre che “il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo”. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In caso di controversie legate all’applicazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, è onere del Datore di Lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Per i dettagli in merito alla tutela dell’identità del segnalante e alla gestione dei casi in cui si utilizzano misure ritorsive nei confronti di chi ha effettuato la segnalazione si rimanda alla procedura whistleblowing.

7 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante 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.

Nel caso in cui al termine dell’istruttoria la segnalazione si rivelasse pretestuosa o intenzionalmente falsa saranno presi provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dalla Procedura Risorse Umane nei confronti di chi ha avanzato la segnalazione, e, qualora configurasse reato (calunnia), sarà inoltre fatto ricorso alla competente Autorità Giudiziaria nei confronti del segnalante.



www.istituto-oikos.org