

WHISTLEBLOWING POLICY

PROCEDURA AZIENDALE PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il 20 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179/2017, che prevede disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un lavoro pubblico o privato.

Il d.lgs. 24/2023 ha dato attuazione alla Direttiva UE 2019/1937, concernente la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto Europeo e Nazionale, cd. Whistleblowing.

WHISTLEBLOWING POLICY

L'obiettivo della policy è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante indicazioni operative circa l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, oltre alle forme di tutela che Daken predispone in conformità alle disposizioni normative.

WHISTLEBLOWER

È il soggetto interno o esterno all'azienda (dipendente o collaboratore) che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse dell'azienda stessa.

DESTINATARI: i destinatari della presente policy sono:

- **dipendenti:** ovvero coloro che intrattengono con l'azienda un rapporto di lavoro subordinato di qualsiasi grado o natura (lavoratori a tempo determinato/ indeterminato, tirocinanti, apprendisti);
- **collaboratori:** ovvero coloro che intrattengono con l'azienda un rapporto professionale a carattere non subordinato (liberi professionisti, consulenti, co.co.co., agenti, o soggetti terzi come fornitori, etc.);
- **altri soggetti:** azionisti, dirigenti, amministratori, organo di vigilanza, volontari;
- **facilitatori:** ovvero coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, tra cui colleghi e parenti.

La segnalazione può avvenire anche quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite, ad esempio, durante le fasi di selezione, ovvero nel corso del periodo di prova o anche successivamente alla risoluzione del rapporto, purché le informazioni riferite alle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono riguardare condotte illecite certe o sospette, atti o omissioni che possono ledere l'integrità o la reputazione dell'azienda o suscettibili di arrecare un danno alla salute e alla sicurezza dei dipendenti, dei soggetti che svolgono attività presso Daken e/o all'ambiente e al territorio (illeciti amministrativi, contabili, civili e penali) di cui si venga a conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di collaborazione.

Le segnalazioni devono riguardare fatti riscontrati direttamente.

Le segnalazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Inoltre, tale procedura non deve essere utilizzata per scopi meramente personali del segnalante, come contestazioni, rivendicazioni, richieste che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate o pari.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala e devono contenere tutte le informazioni necessarie. Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

A tal fine è stato redatto il “**Modello di Segnalazioni Whistleblowing**” (**All. 2.1_S3**) che il segnalante può compilare per facilitare il processo di segnalazione, scaricabile dal sito www.daken.it, nell’area Whistleblowing.

Le segnalazioni devono quindi contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o della posizione professionale. In caso di segnalazione anonima, le stesse sono prese in considerazione solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate, ovvero qualora non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo ed il ruolo che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere la condotta segnalata;
- l’individuazione di eventuali soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

DESTINATARIO E MODALITA’ DELLA SEGNALAZIONE

Daken SpA, in conformità all’art. 4 del d.lgs. 24/2023, istituisce appositi canali dedicati alle segnalazioni, idonei a tutelare l’identità del segnalante.

Il soggetto preposto alla ricezione e all’esame delle segnalazioni è Miria Lorusso, la quale assume il ruolo di Responsabile Whistleblowing.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante il software HR Factorial accedendo alla sezione reclamo <https://daken.factorial.it/complaints> che permette la segnalazione sia in anonimato che no;
- mediante invio, all’indirizzo di posta elettronica m.lorusso@daken.it, con l’oggetto “**Whistleblowing**”;
- a mezzo del servizio postale, 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 Responsabile Whistleblowing**”;
- utilizzando la cassetta postale “**Whistleblowing**” situata dietro la reception, avvalendosi anche del format che si allega alla presente policy”;
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale durante un incontro diretto;

La segnalazione presentata deve essere tempestivamente analizzata e processata in via **riservata** e la tenuta del relativo registro è di pertinenza esclusiva di Miria Lorusso.

GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Il Responsabile Whistleblowing deve, in caso in cui il segnalante si sia firmato:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere, in caso di necessità, anche integrazioni;
- dare diligentemente seguito alla segnalazione ricevuta, fornendo riscontro entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento

ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALEZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile Whistleblowing che vi provvede 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.

Il Responsabile Whistleblowing svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti segnalati, può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali, quando per la natura e la complessità delle verifiche risulti necessario un loro coinvolgimento, così come di consulenti esterni.

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

FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

È obbligo del Responsabile Whistleblowing garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi errata o infondata. Tutte le segnalazioni, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del Responsabile Whistleblowing a tutela della riservatezza del segnalante.

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.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, 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.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

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.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della **Daken SpA**.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile Whistleblowing che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

a) al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione.

Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

b) alla direzione, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Azienda.

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

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

A norma dell'art. 13 del D.lgs 24/2023 ogni trattamento dei dati personali in relazione all'istituto del Whistleblowing deve essere effettuato a norma del GDPR.

RINVIO ALLA LEGGE

Per tutto quanto non espressamente disciplinato all'interno della presente policy si rimanda al D.lgs n. 24 del 10 marzo 2023.

Matera, 15.12.2023

Approvato da: Giuseppe Lorusso (per procura Miria Lorusso)

DAKEN[®] S.p.A.
per l'Amministratore Unico
LORUSSO GIUSEPPE
Il Procuratore
LORUSSO MIRIA

