

## **WHISTLEBLOWING**

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti. L'Organismo di Vigilanza è incaricato di ricevere le segnalazioni.

Nel presente vademecum vengono indicate le istruzioni per effettuare le segnalazioni.

### **CHI**

Sono legittimati a presentare segnalazioni:

- lavoratori subordinati di Seneca S.r.l.
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso Seneca s.r.l.
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Seneca s.r.l.
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di Seneca s.r.l.

### **COSA**

La segnalazione deve riferirsi a inadempimenti normativi o regolamentari, ivi inclusi il Codice Etico e le procedure interne, o leggi e regolamenti; pertanto, le segnalazioni che abbiano ad oggetto doglianze, richieste personali o, più in generale, circostanze non rilevanti ai fini di cui sopra, non verranno tenute in considerazione.

Chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino successivamente infondate potrà essere soggetto alle sanzioni disciplinari.

### **COME**

E' necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione
- la descrizione del fatto
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati

### **Modalità di segnalazione**

- *in forma scritta (preferibile)*: tramite lettera raccomandata all'indirizzo Via Luigi Busi, 15/2, 40134 Bologna BO. Sulla busta dovrà indicarsi la dicitura "riservata all'OdV Ing. Massimo Di Menna". All'interno della busta, oltre la segnalazione, dovranno essere inseriti i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento.

- *in forma orale*: l'OdV mette a disposizione il segnale numero di telefono +39 3358006748. E' preferibile l'uso della messaggistica vocale.

### **Segnalazioni anonime**

Le segnalazioni anonime potranno essere equiparate alle segnalazioni ordinarie solamente qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione.

### **Attività del gestore (OdV)**

A seguito della ricezione della segnalazione, l'OdV:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- verifica la fondatezza della segnalazione ricevuta;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, l'OdV è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e del segnalato.

Una volta completata l'attività di accertamento, l'OdV può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti. Infatti, al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti (che rimangono in capo all'Ente).

### **Canale esterno presso ANAC**

Il segnalante può anche rivolgersi direttamente all'Anac (autorità nazionale anticorruzione) accedendo al sito istituzionale di ANAC, tramite il link alla pagina dedicata, (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), qualora:

- la segnalazione interna ma non ha avuto seguito
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o questa potrebbe determinare rischio di ritorsione

### **Divieto di ritorsioni**

Il Decreto vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.