

COMUNICAZIONE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Con la presente, in adempimento alle prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/01 si informa tutto il personale che con d. Lgs. 10 marzo 2023, n.24 è stata regolata la materia del

WHISTLEBLOWING: DIRITTO E GESTIONE

A) Premessa

Whistleblowing è il termine che indica la procedura di segnalazione di illecito ovvero violazione di norme che potrebbero sfociare in un reato, del quale un dipendente e soggetto a vario titolo coinvolto nell'attività della società sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa (es. violazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro).

B) La norma prevede

- Diritto dei dipendenti e dei soggetti a vario titolo coinvolti nell'attività della società a fare segnalazioni in relazione a situazione che potrebbero sfociare in reati o violazione delle norme in materia di d lgs 231/01
- Obbligo in capo all'azienda di predisporre canali di segnalazione tecnologicamente affidabili
- Obbligo da parte di chi riceve la segnalazione (OdV e/o referente nominato) a garantire l'anonimato del segnalante
- Divieto di atti ritorsivi o punitivi ai danni del segnalante

C) Gestione del canale di segnalazione (Art.5 del d. lgs 24/2023)

- L'azienda comunica a tutti i dipendenti e soggetti a vario titolo coinvolti nell'attività della società il canale di segnalazione (Es. Indirizzo OdV e/o della persona interna o esterna designata a ricevere le segnalazioni)
- La persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna dovrà:
 - o rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
 - o mantenere interlocuzioni con il segnalante e richiedere, se necessario, integrazioni;
 - o dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute raccogliendo al massimo livello le informazioni utili
 - o Dare riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
 - o Mettere a disposizione del personale informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni. Tali informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Inoltre, è necessario che tali informazioni siano rese visibile anche mediante apposita e chiara indicazione sul sito internet aziendale

D) Tutela del segnalante

- Il segnalante non può subire alcuna ritorsione per la segnalazione legittimamente fatta.
- La segnalazione deve riguardare situazioni che possono sfociare in un reato e non devono essere tali da dar luogo a diffamazione o calunnia ai danni di chicchessia.
- Quando è accertata, anche solo con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

TUTTO CIÒ PREMESSO SI INFORMA IL PERSONALE CHE

Gli indirizzi ai quale effettuare le segnalazioni interne sono:

odv.tortorella@pec.it

wb.tortorella@pec.it

Del tutto si darà ampia illustrazione attraverso apposite giornate formative.
Si ringrazia tutti per la fattiva collaborazione

In SALUTE Addì 13/10/2023

L'Amministratore

