

F.A.Q. – Domande frequenti sul WHISTLEBLOWING

1. Che cos'è il whistleblowing?

Il cosiddetto whistleblowing è un sistema interno alla società di segnalazione di illeciti amministrativi, contabili, civili e penali commessi nel contesto lavorativo. La persona segnalante che nel contesto lavorativo e nel corso delle proprie attività sia venuta a conoscenza, in ragione del proprio ufficio o lavoro, della commissione di un illecito o di una violazione che lede l'interesse pubblico nazionale o che lede gli interessi della società privata per la quale presta lavoro, ha l'obbligo e la possibilità di farne segnalazione ad un apposito ufficio interno che potrà attivare ogni idoneo meccanismo di protezione dell'ente e della società.

2. Chi può fare una segnalazione?

La segnalazione degli illeciti può essere fatta da ogni lavoratore subordinato compresi tirocinanti e i volontari, ogni collaboratore della società sia esso lavoratore autonomo o professionista o consulente, dai soci e dagli azionisti, da ogni persona che lavori nell'ambito della società con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

3. A chi posso fare la segnalazione?

La segnalazione può essere fatta all'interno della società, in forma scritta utilizzando l'apposito canale digitale interno predisposto, o in forma orale chiedendo la fissazione di un incontro diretto e riservato, fissato con l'ente gestore entro un termine di 5 giorni lavorativi.

La segnalazione può essere fatta all'esterno, cioè ad ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), sia in forma scritta sia orale, soltanto se: a) la Società non ha predisposto un canale di segnalazione interno; b) il segnalante ha già fatto una segnalazione e questa non ha avuto seguito; c) il segnalante ha fondati motivi per temere che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato seguito oppure che si esporrebbe al rischio di ritorsioni; d) il segnalante ritiene che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

4. Cosa posso / devo segnalare?

Il canale di segnalazione è espressamente dedicato alla segnalazione di illeciti amministrativi, contabili, civili e penali che espongono a danno o pericolo la collettività, gli interessi della società, i beni della società, l'attività stessa della società.

Il canale serve, dunque, alla segnalazione di reati o illeciti o violazioni commesse in ambito lavorativo a tutela della Società e dei soggetti che ne sono vittima. Non serve, invece, alla proposizione di reclami o contestazioni legate ad interessi di carattere personale del segnalante. Eventuali segnalazioni aventi carattere personale saranno rivolte agli uffici competenti a trattarle.

Esempi:

- un dipendente si licenzia inviando una segnalazione attraverso uno dei canali dedicati al whistleblowing: la comunicazione non integra una segnalazione bensì una comunicazione che meglio doveva essere inviata all'ufficio del personale; l'ufficio incaricato verifica presso l'utente del servizio il motivo della scelta del canale whistleblowing: verificato che la comunicazione non nasconda una motivazione rilevante o meritevole di tutela sotto altro profilo, l'ufficio incaricato inoltra la comunicazione all'ufficio interno e, contemporaneamente, comunica al dipendente l'irrilevanza della sua comunicazione;
- un dipendente segnala condotte mobbizzanti da parte del capo reparto: la segnalazione è relativa a questione personale tuttavia, ha ad oggetto la violazione del codice etico ed appare grave sotto il profilo della violazione dell'etica e dell'organizzazione del lavoro, inoltre permette al dipendente vittima del mobbing segnalato – se sussistente – di agire direttamente contro il proprio datore di lavoro per la propria tutela se non si attiva a far cessare la condotta del capo reparto; l'ufficio incaricato in tali casi predisporrà adeguata tutela per il segnalante e inoltrerà la segnalazione per competenza all'ufficio del personale per la trattazione della problematica; non applicandosi la tutela whistleblowing nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del capo reparto potrà comunque rivelarsi il nome dell'incolpato anche senza il consenso del segnalante;
- un dipendente lamenta la propria mancata progressione professionale: anche questa segnalazione è questione personale e non attinente illeciti ma libere valutazioni del datore di lavoro; non si applica la procedura whistleblowing;
- un dipendente dell'ufficio acquisti segnala che il direttore della struttura o altro collega fa acquisti non inerenti l'attività aziendale o che sembra avere finalità corruttive oppure che "paga" servizi pubblici o privati ricevuti da imprese terze, offrendo servizi dell'hotel (per es. un soggiorno-vacanza ad un fornitore): questa segnalazione attiene a questione di interesse della società e vi si applica la procedura whistleblowing; il nome del segnalante è soggetto a tutela e segreto, salvi i casi previsti dalla legge;

5. Chi si occupa della segnalazione interna?

Residencehotels Spa ha affidato la gestione del canale ad un ente ricevente esterno costituito da una società di servizi esterna di servizi specializzati. L'ente gestore provvede a ricevere le segnalazioni, gestirle e smistarle, dare loro seguito eseguendo ogni più opportuna attività di indagine interna finalizzata a verificarle, a dare riscontro alle segnalazioni, a garantire la riservatezza del soggetto segnalante anche verso la Società, a prestare al soggetto segnalante la tutela da possibili ed eventuali ritorsioni, ad attivare presso la Società o fare attivare presso le Autorità competenti ogni ulteriore procedimento utile e necessario alla soluzione della segnalazione o alla trattazione dell'illecito.

6. Come viene gestita la mia segnalazione?

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione l'ufficio interno rilascia alla persona segnalante un "avviso di ricevimento della segnalazione". Entro i successivi 3 mesi l'ufficio tratta la segnalazione dando riscontro alla persona segnalante sul seguito che verrà dato alla segnalazione ricevuta.

Durante la trattazione della segnalazione l'ufficio interno può attivare o mantenere interlocuzioni con la persona del segnalante e può chiedere precisazioni o integrazioni sulla segnalazione.

7. Come è tutelata la riservatezza del soggetto segnalante?

La tutela della riservatezza del segnalante è prestata nell'arco di tutto il procedimento e di tutti i procedimenti civili, penali o disciplinari conseguenti alla segnalazione. Consiste nel segreto sull'identità del segnalante, che è nota all'ufficio interno e che può essere comunicata solo alle persone competenti a ricevere e dare seguito alle segnalazioni, salvi i casi di necessità di rivelare le generalità del segnalante o l'espreso consenso del segnalante.

Nel procedimento disciplinare interno, conseguente a segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata se l'addebito si fonda su accertamenti distinti e diversi dalla sola segnalazione. Qualora tuttavia per la difesa del soggetto incolpato sia necessaria la conoscenza dell'identità del segnalante, questa può essere rivelata solo con il suo consenso.

Nei casi in cui è necessario rivelare l'identità del segnalante, ne viene data motivata comunicazione scritta.

8. Posso fare una segnalazione anonima?

Sì. Benché le segnalazioni in forma anonima non siano considerate ai fini della tutela legale di riservatezza, Residencehotels Spa ha deciso di ammetterne la ricezione. La segnalazione anonima può comunque essere integrata in un momento successivo. L'Ufficio interno gestirà comunque la segnalazione. Se l'indagine interna consenta di identificare il segnalante, al ricorrere anche degli altri presupposti di cui al D.lgs. 24/23 la sua riservatezza sarà comunque tutelata.

9. Cosa succede se qualcuno effettua una segnalazione falsa o calunniosa sulla mia persona?

La falsa segnalazione con attribuzione di un illecito ad un soggetto che si sa essere non colpevole e che risulti manifestamente falsa a seguito dell'indagine interna, non consente la tutela dell'identità del segnalante, anzi, comporta la rivelazione dell'identità del segnalante in mala fede all'incolpato, per la sua tutela personale in ogni più opportuna sede e comporta l'apertura di un procedimento disciplinare contro il soggetto segnalante.

10. Come sono trattati i miei dati personali?

I dati personali del segnalante sono trattati nel rispetto del codice della privacy e dei diritti garantiti dal Reg. EU 679/2016. Tuttavia, i diritti di accesso, rettifica, modifica, cancellazione, oblio, opposizione (articoli da 15 a 22 del GDPR) non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro.

11. Come viene conservata la mia segnalazione?

La segnalazione, perciò, viene conservata in forma digitale o cartacea presso l'ente ricevente e, in ogni caso, per tutto e solo il tempo necessario alla sua trattazione ed alla trattazione dei procedimenti civili o penali o amministrativi che ne conseguono. La segnalazione viene archiviata previa minimizzazione dei dati e viene cancellata decorsi 5 anni dall'archiviazione.

12. Dove trovo altre informazioni sul canale, sul procedimento e sulle tutele?

Ogni informazione sul canale di segnalazione interna è reperibile presso le bacheche aziendali presenti in ogni struttura alberghiera o residenziale, nonché sul sito internet della Società nel footer.