IDSC

Istituto Diocesano
Sostentamento Clero

ISTITUTO DIOCESANO
PER IL SOSTENTAMENTO DEL CLERO
DELLA DIOCESI DI UDINE

PROCEDURA PER LA CORRETTA

APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DEL

WHISTLEBLOWING

(ex Legge 30.11.2017, nr. 179 "")

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11.12.2018

1. SCOPO

2. I SOGGETTI COINVOLTI

3. L' OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4. IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

5. LE SEGNALAZIONI ANONIME

6. I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

7. I CANALI PER LE SEGNALAZIONI

8. I COMPITI E I POTERI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

9. LE TUTELE PER IL SEGNALANTE

10.LE TUTELE PER IL SEGNALATO

11.LE SANZIONI PER I DIPENDENTI/DIRIGENTI

12.LE SANZIONI PER I TERZI

1. SCOPO

La presente procedura, realizzata nell'ambito delle misure volte al contrasto della corruzione, tende e rafforzare la disciplina sulla protezione da discriminazioni o ritorsioni dei dipendenti dell'Istituto Diocesano per il sostentamento del Clero della Provincia di Udine (di seguito: **l'Istituto)**, che segnalano violazioni o condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

2. I SOGGETTI COINVOLTI

La procedura di ***Whistleblowing*** è rivolta al maggior numero possibile di soggetti al fine di garantire la più ampia diffusione della cultura dell'etica e della trasparenza.

Si identificano quali potenziali segnalanti:

- il personale **dell'Istituto**, categoria nella quale vanno ricompresi tutti i dipendenti a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti;
- gli amministratori e i membri degli organi sociali;
- terze parti non dipendenti, categoria nella quale vanno ricompresi collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto **dell'Istituto** quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti o servizi.

3. L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Rilevanti, ai fini della segnalazione, possono essere:

- i fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell'interesse pubblico e dell'Istituto;
- le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine all'Istituto;
- le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- le azioni poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni o procedure interne all'organizzazione sanzionabili in via disciplinare.

Il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo di tutte quelle situazioni in cui venga riscontrato l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui a dato al fine di ottenere vantaggi privati e, quindi, tutte le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività dell'Istituto a causa

dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La procedura chiarisce che non sono meritevoli di segnalazione:
• le mere voci o i "sentito dire";
• le doglianze di carattere personale del segnalante o sue rivendicazioni/istanze.

4. IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante è chiamato a fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

A tal fine, la segnalazione deve, preferibilmente, contenere i seguenti elementi:
• le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Istituto;
• una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
• se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
• se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
• l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
• eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
• ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Al fine di poter al meglio gestire i contenuti della segnalazione, in modo che la stessa possa contenere tutte informazioni utili per la successiva verifica da parte dei soggetti preposti, **l'Istituto** ha previsto, tra le possibili modalità di segnalazione, la compilazione da parte del segnalante di un apposito "*Modulo di segnalazione di violazioni al modello di organizzazione o al codice etico" (ex legge 30.11.2017, nr. 179 "Whistleblowing").*

5. LE SEGNALAZIONI ANONIME

Al fine di favorire l'emersione di segnalazioni è prevista la possibilità di verificare anche le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

La segnalazione anonima può comunque determinare in capo al segnalante il

rischio di eventuali ritorsioni da parte del segnalato, senza, d'altra parte, permettere **all'Istituto** di apprestare gli appositi strumenti di tutela previsti in caso di segnalazione confidenziale.

Per poter assicurare che il processo di segnalazione sia utilizzato evitando il più possibile strumentalizzazioni, **l'Istituto** prende in carico e valuta solamente le segnalazioni:

- recapitate tramite le modalità previste dalla procedura interna di **Whistleblowing**;
- adeguatamente circostanziate in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati.

6. I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, recapitate con le modalità di seguito indicate, sono prese in carico, valutate e gestite dall'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001.

7. I CANALI PER LE SEGNALAZIONI

L'ISTITUTO in relazione alle disposizioni emanate con la normativa in argomento, avendo individuato nell'Organismo di Vigilanza ex art.6 D.Lgs 231/01 il soggetto deputato a ricevere, valutare, gestire e conservare adeguatamente le segnalazioni *de qua*, ha previsto ed attuato i sotto indicati canali alternativi, attraverso i quali poterle inoltrare, in forma scritta:

a) all'indirizzo di posta elettronica ad accesso riservato esclusivamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (lista di distribuzione: **odv@idsc.udine.it**);
b) inviate, in busta chiusa indirizzata all'Organismo di Vigilanza di **dell'Istituto**, presso la sede di via P.L. Scrosoppi nr. 3 – 33100 Udine.

8. I COMPITI E I POTERI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

L'Organismo di Vigilanza **dell'Istituto,** ricevuta la segnalazione, effettua un primo screening di ammissibilità della segnalazione stessa poiché, come già evidenziato, è importante distinguere la segnalazione dalla mera lamentela personale.

Dovrà essere valutato:

- se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;

• quanto è grave e urgente il rischio per **l'Istituto** e/o per i terzi;

• se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato **dall'Istituto**, o addirittura, dall'Autorità competente;
• se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Qualora la segnalazione venga valutata come una semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato sia già stato riscontrato **dall'Istituto** o dall'Autorità competente, l'Organismo di Vigilanza procederà all'archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante.

Allo stesso modo l'Organismo di Vigilanza contatterà il segnalante - se noto - qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine. Lo stesso Organismo di Vigilanza, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

Nel caso, invece, in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga necessaria la verifica, si passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa al fine di appurarne la fondatezza.

E' previsto, in capo all'organismo destinatario delle segnalazioni, il potere di ricorrere alla collaborazione con altre funzioni aziendali, ad esempio attraverso la richiesta di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti.

9. LE TUTELE PER IL SEGNALANTE

La prima forma di tutela consiste nell'adottare tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza del segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa.

L'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assicurare che l'identità del segnalante rimanga segreta, facendo in modo che risulti impossibile accedere alla segnalazione ed all'identità stessa del segnalante, da parte del segnalato e di terzi che non siano stati identificati **dall'Istituto** quali destinatari delle segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

Il pericolo di azioni ritorsive nei confronti dei segnalanti è ciò che solitamente induce questi ultimi ad astenersi dal riportare possibili irregolarità o fatti illeciti.

Le ritorsioni di cui può essere vittima il segnalante possono consistere, ad esempio, nel:

• licenziamento;
• demansionamento;
• trasferimento ingiustificato;
• mobbing;
• molestie sul luogo di lavoro o qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

L'Istituto, ai fini di un'adeguata e completa azione finalizzata a porre rimedi contro le eventuali ritorsioni o comportamenti discriminatori in danno del segnalante, ha previsto che, qualora venga provato che il dipendente sia stato licenziato per motivi legati ad una segnalazione, quest'ultimo ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, al risarcimento del danno e al versamento dei contributi previdenziali eventualmente dovuti nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione.

Va da sé che tale forma di protezione è accordata esclusivamente in presenza di ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro, e non anche quelle di altro tipo.

Esse valgono esclusivamente per coloro che effettuano segnalazioni in completa buona fede, secondo verità ed in assenza di ogni conflitto di interesse, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

10. LE TUTELE PER IL SEGNALATO

Il meccanismo in argomento prevede, di contro, anche strumenti di tutela del soggetto segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità.

L'Istituto evita, innanzitutto, che la politica di ***Whistleblowing*** venga utilizzata abusivamente da segnalanti in malafede, definendo chiaramente le ipotesi in cui il segnalante potrebbe abusare dello strumento della segnalazione, come nel caso di:
• segnalante che riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato;
• segnalante che abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e, attraverso la segnalazione, cerchi di assicurarsi una sorta di "immunità" dalle future azioni disciplinari che l'organizzazione vorrà intraprendere;
• segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno **dell'Istituto**

quali ad esempio, bonus o promozioni.

In merito **l'Istituto** specifica espressamente che:

- si impegna a tutelare il segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della segnalazione e che sono possibili eventuali sanzioni disciplinari a cui il segnalante potrebbe essere sottoposto per illeciti comportamenti passati;
- resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, manifestamente falsa, opportunistica e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il segnalato;
- ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di ***Whistleblowing*** è passibile di sanzioni disciplinari.

Al fine di evitare eventuali abusi, non si può sanzionare disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Nell'ambito delle comunicazioni di *feedback* che **l'Istituto** effettua nei confronti del soggetto al segnalante al termine dell'attività di riscontro delle segnalazioni ricevute, non comprenda la divulgazione di eventuali provvedimenti disciplinari erogati nei confronti del segnalato.

11. LE SANZIONI PER I DIPENDENTI/DIRIGENTI

In caso di violazione delle prescrizioni contenute nella procedura di ***Whistleblowing*** sono previste sanzioni:

- nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione;
- in caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori - dirigenti e subordinati - nei confronti del segnalante;
- nel caso in cui l'Organismo preposto a ricevere la segnalazione, non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e del Contratto Collettivo Nazionale attuabile **all'Istituto** differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

A titolo esemplificativo potrebbero essere previsti:

• il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
• il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Resta fermo il diritto **dell'Istituto** di adire le autorità competenti - civili e penali - nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.

12. LE SANZIONI PER I TERZI

Chiamati al rispetto della procedura sono anche tutti quei soggetti che operano all'interno, o per conto **dell'Istituto,** come ad esempio collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, procuratori e agenti ma anche tutti i partner e fornitori.

Ai fini del rispetto della presente Procedura, **l'Istituto** ha previsto l'inserimento di specifiche clausole nei contratti o nelle lettere di incarico, con i quali vengono regolati i rapporti con i terzi, indicando, altresì le sanzioni applicabili in caso di violazione, quali, a titolo meramente esemplificativo:
• la diffida al puntuale rispetto della procedura;
• l'applicazione di una penale, anche in caso di mancato rispetto della diffida, prevista in misura percentuale rispetto al compenso pattuito;
• la risoluzione immediata del contratto.