

IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING DI INNOVIO SpA in conformità al D. Lgs n. 24/2023 IN BREVE

Cos'è...

È un sistema di segnalazione di una possibile violazione di disposizioni normative nazionali e/o dell'Unione Europea di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e che lede l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda.

Perché...

La segnalazione è uno strumento efficace per prevenire la realizzazione di illeciti, irregolarità, comportamenti non idonei all'interno del contesto lavorativo, allo scopo di tutelare l'interesse pubblico nonché il lavoro di tutti, l'azienda, i colleghi, i clienti, i fornitori ed i collaboratori, riuscendo a coinvolgere tutte le parti interessate e promuovendo una partecipazione attiva e responsabile.

Proprio per questo non sono ricomprese le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante.

Cosa segnalare....

Presunte violazioni, perpetrate da personale interno, da collaboratori, da fornitori, terze parti che agiscano per conto di Innovio SpA, riferibili a normative che disciplinano illeciti civili, contabili, amministrativi o penali rientranti sia nel diritto dell'Unione Europea che nelle disposizioni normative nazionali.

A titolo solo esemplificativo:

- conflitti di interesse;
- discriminazioni e molestie sul posto di lavoro;
- frodi aziendali e falsificazioni di documenti;
- comportamenti avvenuti sul posto di lavoro a danno dell'interesse pubblico e/o dell'azienda quali illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, atti di corruzione e abuso di potere, azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla società;
- mancata sicurezza sul luogo di lavoro;
- comportamenti pericolosi che possano arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini e/o di arrecare un danno all'ambiente.

Cosa non segnalare....

- 1) Mere "voci" o i "sentito dire", né le lamentele e le rivendicazioni/istanze personali.
- 2) Comunicazioni di carattere commerciale e operativo, riguardanti non conformità o reclami inerenti a servizi o procedure.
- 3) Situazioni di emergenza sanitaria o ambientale (infortuni, incidenti, near miss, anomalie).

Quando si può segnalare....

- Quando il rapporto giuridico è ancora in corso.
- Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.
- Durante il periodo di prova.
- Dopo lo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati).

Chi riceve la segnalazione....

La segnalazione può essere visualizzata e gestita unicamente dall'Organismo di Segnalazione, composto da due membri esterni alla società, che presentano garanzia di autonomia, competenza e affidabilità (l'elenco dei nominativi dei membri dell'Organismo di Segnalazione è visualizzabile al seguente link: www.innoviogroup.com/whistleblowing).

I soggetti componenti l'Organismo di Segnalazione sono formati e nominati; la loro professionalità garantisce la RISERVATEZZA e, se del caso, l'anonimato del segnalante.

Canali di segnalazione INTERNI....

- Utilizzo della piattaforma di segnalazione "Whistleflow", raggiungibile tramite il sito aziendale (www.innoviogroup.com/whistleblowing), **con identità dichiarata oppure con possibilità di anonimato.**

- Compilazione modulo cartaceo, scaricabile sul sito aziendale, alla stessa pagina sopra citata, da consegnare in busta chiusa all'Organismo di Segnalazione brevi manu o per invio a mezzo posta. Il destinatario (Organismo di Segnalazione) deve essere riportato chiaramente sulla busta.
- Il medesimo Organismo di Segnalazione può anche ricevere una segnalazione orale, sempre ai recapiti disponibili sul sito aziendale, sia essa resa telefonicamente o di persona, in un incontro organizzato entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta.

In tutti i casi sopra indicati la segnalazione sarà visualizzata e gestita esclusivamente dai membri dell'Organismo di Segnalazione.

Chiunque riceva una segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti deve provvedere a trasmetterla tempestivamente all'Organismo di Segnalazione.

Cosa deve contenere una segnalazione...

Le segnalazioni delle violazioni devono essere circostanziate e complete di tutti gli elementi utili alla ricostruzione e all'accertamento del fatto segnalato, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato. A tal fine viene messo a disposizione sia un form sulla piattaforma di segnalazione (Whistleflow), sia un modulo ("Modulo segnalazioni whistleblowing"), scaricabile dal sito web. In ogni caso, sia il form che il modulo, dovranno essere compilati nella loro interezza, nel modo più completo e dettagliato possibile, allo scopo di consentire all'Organismo di Segnalazione di fornire un feedback più tempestivo ed efficace.

Garanzia di anonimato e riservatezza...

La RISERVATEZZA garantita dall'Organismo di Segnalazione non investe solo il nominativo del segnalante, ma anche le generalità del/dei segnalato/i ed i fatti oggetto di segnalazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata. L'Organismo di Segnalazione utilizza a tal fine criteri e modalità di comunicazione, idonei a tutelare le persone menzionate nelle segnalazioni, così come previsto nel D. Lgs n. 24/2023, nonché l'anonimato dei segnalanti.

Si invita, per una maggiore completezza espositiva, a prendere visione della Procedura di Gestione Segnalazioni in materia di Whistleblowing – Ex D. Lgs n. 24/2023, predisposta dall'azienda in materia di whistleblowing.

Tutele e divieto di atti di ritorsione...

Sono espressamente vietati atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante che decida di rivelare la propria identità (a titolo esemplificativo il trasferimento, il demansionamento, il mobbing, il licenziamento, le molestie sul luogo di lavoro, o qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili) ed è inoltre previsto un monitoraggio del suo percorso professionale.

Il segnalante viene protetto da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva poiché per Innovio SpA è fondamentale garantire ai propri lavoratori il rispetto dei diritti, assicurando un contesto lavorativo sereno e protetto.

Il segnalato viene preservato dalle mere delazioni da parte dei colleghi, volte solo a danneggiare la sua reputazione; nel corso delle indagini di accertamento interno della segnalazione viene garantito al segnalato ogni diritto e non verranno presi provvedimenti a meno che non si rilevino concreti riscontri riguardo al contenuto della segnalazione stessa.

Ma non solo, le misure di protezione previste dal D. Lgs n. 24/2023 non si applicano solo al segnalante ma anche a tutti i soggetti espressamente richiamati dalla sopraccitata normativa.

Tutela dei dati personali...

Prima di inviare la segnalazione si prega di prendere visione delle Informative sul trattamento dei dati personali dedicate, disponibili al link www.innoviogroup.com/whistleblowing e nella pagina Documenti della piattaforma "Whistleflow".