

INFORMATIVA PER I DIPENDENTI D.Lgs. 24/2023 “WHISTLEBLOWING”

WHISTLEBLOWING: DEFINIZIONE

Il D.lgs. 24/2023 ha imposto alle aziende pubbliche e private di adottare un sistema di obbligo della riservatezza a tutela per i soggetti che segnalano violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro. Nell'ottica di agevolare le segnalazioni e combattere gli illeciti, ma nel contempo proteggere i dipendenti da eventuali “ripercussioni”, la normativa ha introdotto il concetto del “whistleblowing”, indicando con tale termine una procedura volta a tutelare l'identità del segnalante. Attraverso tale sistema, un dipendente che sia testimone di un grave illecito, di una frode o di un comportamento irregolare potrà effettuare la segnalazione, indicando nome e cognome nonché riferimenti di contatto, con la piena garanzia che queste informazioni verranno occultate alla Direzione aziendale e il datore di Lavoro non vi avrà accesso.

La Tubi Gomma Torino S.p.a., pur essendo esentata, a motivo di alcuni requisiti dimensionali, dall'ottemperanza alla norma del D.lgs. 24/20023, ha comunque deciso di adottare il sistema Whistleblowing a tutela della riservatezza, come previsto dalla legge.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La legge prevede espressamente che il dipendente possa segnalare le condotte o gli atti illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ma che possano **ledere l'interesse pubblico o l'integrità della società**. Non sono da considerarsi oggetto di tutela whistleblowing quelle segnalazioni che hanno oggetto *il rapporto personale del dipendente*. Si cita a titolo di esempio, mere discussioni o incomprensioni sul luogo di lavoro con i propri colleghi e/o responsabili. Esistono sicuramente altre sedi e altre modalità per segnalare queste problematiche.

Le condotte illecite oggetto della segnalazione comprendono le ipotesi di corruzione, abusi d'ufficio, irregolarità contabili e amministrative, false dichiarazioni, evidenti violazioni delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, molestie e gravi discriminazioni. In ogni caso la piattaforma prevede un menù a tendina in cui sono evidenziate le categorie in cui collocare la segnalazione.

Le segnalazioni devono essere provate e possono essere accompagnate da elementi aggiuntivi quali foto e/o documenti. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Invitiamo tutti i dipendenti a riflettere sulla serietà di una segnalazione, e sull'impatto che può avere, dato il meccanismo di segnalazione presente. Resta inteso che sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, tra cui il datore di lavoro e/o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento di segnalazione.

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE

La Tubi Gomma Torino S.p.a. ha istituito una piattaforma di segnalazione a cui si potrà accedere senza registrazione alcuna e attraverso la quale sarà possibile, in maniera semplice e intuitiva, inviare una segnalazione:

Il link è il seguente: tubigommatorino.wallbreakers.it

Tubi Gomma Torino S.P.A. - Canale di segnalazione eventi potenzialmente illeciti secondo il D.Lgs.24 del 2023

Con questo canale di gestione segnalati ad una specifica funzione aziendale, interna o esterna o all'organismo di vigilanza esterno, condotti da chi che possono condurre alla commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 24 del 2023 e dal D.Lgs. 231 del 2001. Si ricorda che non escluso dall'ambito di tutela di cui al D.Lgs. 24 del 2023 la comunicazione, identificazione o richiesta segue ad un momento di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha speso una denuncia all'autorità giudiziaria e contabile che estrinseca esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro e di impiego pubblico, come previsti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. **Senza Esclusione**

Nulla da segnalare?

Se a conoscenza di un evento illecito e non in linea con il codice di condotta (Codice Etico)?

[Sì, invia la segnalazione](#)

Hai già effettuato una segnalazione?

Hai già effettuato una segnalazione? Inviaci la tua richiesta.



Nella home page sarà sempre disponibile un video dimostrativo di come si utilizza la piattaforma, basterà cliccare su -> **guarda il tutorial video.**

Cliccando su **INVIARE UNA SEGNALAZIONE** il segnalante dovrà fornire gli elementi utili ad appurare i fatti e a dare riscontro alla fondatezza della segnalazione. In particolare dovrà aver cura di indicare:

- Chiara e completa descrizione del fatto accaduto
- Le circostanze di tempo e luogo in cui i fatti sono stati commessi
- Le generalità o altri elementi che permettano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati
- Indicazione di eventuali prove a sostegno della segnalazione
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti
- Il suo nome e cognome, nonché un contatto (mail o telefonico) a cui essere reperibile.
(questi ultimi dati verranno occultati e non saranno visibili)

Resta presente in via del tutto eccezionale la facoltà del segnalante di non indicare il proprio nome e cognome (che, si ricorda, viene tutelato nella sua riservatezza). È presente infatti la possibilità di indicare un flag alla domanda “**vuoi dirci chi sei?**”. In caso di scelta “NO”, tuttavia, la segnalazione è da intendersi anonima, dunque anche se pervenuta tramite il sistema previsto dal presente documento, verrà trattata alla stregua di altre segnalazioni anonime prese in considerazione solo per ulteriori verifiche a seguito di fatti di particolare gravità. La tutela tipica dell’istituto del whistleblowing è garantita solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti che si siano chiaramente identificati.

La piattaforma offre altresì la possibilità di effettuare una segnalazione *vocale*, attraverso una registrazione in grado di camuffare la voce e renderla irriconoscibile. Questa modalità è visibile nella prima schermata ove vi è distinzione tra “canale istituzionale” o “casella vocale”. Benché esista questa possibilità, è da preferirsi la modalità scritta.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione verrà ricevuta da una società esterna, la quale prenderà in carico la gestione del fatto segnalato, avendo cura di valutarne la fondatezza. Qualora lo ritenga necessario, potrà approfondire l’argomento chiedendo ulteriori chiarimenti al segnalante. Potrà in tal senso entrare in contatto con il segnalante attraverso un servizio di messaggistica anonima, volto a reperire tutte le informazioni necessarie a dare corso alla segnalazione e a prendere gli effettivi provvedimenti necessari. In nessun caso il gestore verrà a conoscenza del nominativo. Si prega di notare, tuttavia, che come previsto dalla normativa vigente in materia di riservatezza, l’identità del segnalante è garantita fino a che non vi siano segnalazioni che prevedano un’istruttoria ed un procedimento legale; in tal caso, potrà essere richiesto accesso agli atti, ivi comprese le generalità del segnalante.

Al momento della ricezione della segnalazione, verrà emesso un numero quale ricevuta dell’avvenuta segnalazione. Sarà poi possibile, attraverso questo numero, verificare lo stato di avanzamento della gestione della segnalazione. L’esito finale (eventuali provvedimenti legali o disciplinari) non verranno notificati al segnalante, che sarà esclusivamente informato dello stato della sua segnalazione, verosimilmente se è stata archiviata, gestita o rifiutata. Nel caso venga rifiutata, saranno comunicate le motivazioni. Nella fattispecie, poiché la piattaforma è esclusivamente dedicata alle segnalazioni oggetto di tutela whistleblowing, potranno essere rifiutate quelle segnalazioni che non rientrano nella casistica di tutela previste dalla legge.