



**SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO
(QUALITÀ E BUONE PRATICHE DI FABBRICAZIONE GMP)**

P 13

GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING

	QUALIFICA	NOME E COGNOME
REDAZIONE	<i>RSGI</i>	
APPROVAZIONE	<i>DIR</i>	

REVISIONI		
DATA	REVISIONE	DESCRIZIONE MODIFICHE
14/03/2024	00	REVISIONE GENERALE

SOMMARIO

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2.	INTRODUZIONE AL WHISTLEBLOWING	3
2.1	DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING	3
2.2	OBIETTIVI DELLA PROCEDURA	3
2.3	FONDAMENTI NORMATIVI	3
2.4	BENEFICI DI UN SISTEMA WHISTLEBLOWING	3
3.	STRUTTURA E MODALITÀ DEL SISTEMA WHISTLEBLOWING	3
3.1	CANALI DI SEGNALAZIONE	3
3.2	RESPONSABILITÀ E RUOLI ALL'INTERNO DEL SISTEMA	3
3.3	FORMULAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	4
3.4	TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE	4
4.	PROTEZIONE DELL'ANONIMATO E DELLA PRIVACY	4
4.1	ANONIMATO E CONFIDENZIALITÀ	4
4.2	PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI	4
4.3	GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI	4
5.	GESTIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	4
5.1	RICEZIONE DELLE SEGNALAZIONI	4
5.2	INDAGINI PRELIMINARI	4
5.3	VERIFICA DEI FATTI	4
5.4	RILEVAZIONE DI POSSIBILI ILLECITI O IRREGOLARITÀ	5
5.5	COMUNICAZIONI CON IL SEGNALANTE	5
6.	AZIONI CORRETTIVE E CONSEGUENZE	5
6.1	AZIONI DISCIPLINARI E SANZIONI	5
6.2	RISULTATI DELL'INDAGINE	5
6.3	SUPPORTO AL SEGNALANTE	5
7.	FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	5
7.1	FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	5
7.2	PROMOZIONE DELLA CULTURA ETICA	5
7.3	MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO	5
8.	CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI	5

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La gestione del whistleblowing è un aspetto cruciale per la tutela della legalità, dell'etica e della trasparenza all'interno dell'organizzazione. La corretta implementazione del sistema di whistleblowing consente di prevenire e rilevare comportamenti illeciti, disfunzioni o irregolarità che potrebbero danneggiare l'organizzazione stessa o l'interesse pubblico.

Di seguito, viene illustrata la procedura per la gestione del whistleblowing, strutturata in diverse sezioni, che copre i principi generali, le modalità operative, la protezione dell'identità del segnalante, la gestione delle segnalazioni e le azioni correttive da adottare.

2. INTRODUZIONE AL WHISTLEBLOWING

2.1 DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING

Il whistleblowing è il termine utilizzato per descrivere l'atto di segnalare illeciti, abusi, corruzione o altre pratiche scorrette che si verificano all'interno di un'organizzazione.

Chi segnala questi comportamenti è comunemente chiamato "whistleblower" (letteralmente "soffiatori di fischietto"), e spesso agisce per interesse pubblico, per proteggere il benessere sociale e morale.

Il whistleblowing può riguardare comportamenti illeciti di colleghi, superiori o terze parti coinvolte in attività aziendali, come fornitori o clienti.

2.2 OBIETTIVI DELLA PROCEDURA

La procedura di gestione del whistleblowing ha l'obiettivo di:

- promuovere la cultura dell'etica e della legalità
- prevenire atti di corruzione, frode, discriminazione e altre pratiche illecite
- fornire un canale sicuro e confidenziale per le segnalazioni
- proteggere i diritti e la sicurezza di chi segnala (whistleblower)
- garantire che tutte le segnalazioni siano trattate in modo equo e tempestivo

2.3 FONDAMENTI NORMATIVI

Il whistleblowing si basa su un quadro normativo che varia da paese a paese. A livello europeo, la **DIRETTIVA (UE) 2019/1937** stabilisce gli standard minimi per la protezione dei whistleblowers, imponendo agli Stati membri di adottare leggi che garantiscano la protezione contro le ritorsioni e prevedano canali sicuri di segnalazione. In Italia, la legge di riferimento per il whistleblowing è la **LEGGE 179/2017**, che introduce la tutela delle persone che segnalano reati o irregolarità in ambito pubblico e privato.

2.4 BENEFICI DI UN SISTEMA WHISTLEBLOWING

Un sistema di whistleblowing efficace porta numerosi benefici:

- **RILEVAZIONE PRECOCE DI RISCHI:** Identificazione tempestiva di comportamenti scorretti o illeciti
- **TUTELA DELLA REPUTAZIONE:** Protezione dell'immagine dell'organizzazione tramite l'identificazione e la correzione delle problematiche
- **MIGLIORAMENTO DELLA COMPLIANCE:** Conformità alle normative internazionali e nazionali, riducendo il rischio di sanzioni legali
- **FIDELIZZAZIONE DEI DIPENDENTI:** Aumento della fiducia interna, grazie alla protezione e trasparenza offerta ai segnalanti

3. STRUTTURA E MODALITÀ DEL SISTEMA WHISTLEBLOWING

3.1 CANALI DI SEGNALEZIONE

I canali di segnalazione devono essere facilmente accessibili, riservati e sicuri.

I canali identificati da **NORMAN COSMETICS** includono:

- **PIATTAFORMA ON-LINE:** Siti web e portale aziendale sicuri che permettono di inviare segnalazioni in modo anonimo o non anonimo
- **EMAIL RISERVATE:** Indirizzi email specifici per il ricevimento delle segnalazioni
- **CANALI FISICI:** Cassetti o sportelli protetti dove i dipendenti possono lasciare segnalazioni scritte

3.2 RESPONSABILITÀ E RUOLI ALL'INTERNO DEL SISTEMA

La gestione del whistleblowing ha richiesto la definizione di ruoli chiari:

- **RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI:** Si è identificata una figura interna incaricata di ricevere e analizzare le segnalazioni
- **COMITATO DI INDAGINE:** Si è identificato un gruppo di esperti che valuta le segnalazioni, raccoglie prove e conduce indagini interne
- **STUDIO LEGALE:** Fornisce consulenza per determinare la legalità dei comportamenti segnalati e le azioni da intraprendere
- **RISORSE UMANE E DIREZIONE:** Si occupano di applicare eventuali misure disciplinari nei confronti dei responsabili di atti illeciti

3.3 FORMULAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere chiara e precisa. Un buon modulo di segnalazione deve contenere:

- una descrizione dettagliata dell'illecito o irregolarità
- il nome ed il ruolo del presunto trasgressore (se conosciuto).
- le prove o i fatti a sostegno della segnalazione (documenti, testimonianze, ecc.).
- eventuali riscontri o azioni già intraprese in merito

3.4 TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono riguardare una vasta gamma di comportamenti, tra cui:

- **CORRUZIONE E FRODE:** Abusi economici o finanziari
- **DISCRIMINAZIONE:** Razza, sesso, religione, ecc.
- **VIOLAZIONE DELLE NORMATIVE:** Mancato rispetto delle leggi o delle regole interne
- **ABUSI DI POTERE:** Comportamenti scorretti da parte di chi occupa posizioni di autorità
- **SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO:** Condizioni che mettono a rischio il benessere dei dipendenti o del pubblico

4. PROTEZIONE DELL'ANONIMATO E DELLA PRIVACY

4.1 ANONIMATO E CONFIDENZIALITÀ

È fondamentale che chi segnala un illecito possa farlo in anonimato, garantendo la protezione della sua identità. Il sistema deve impedire che terze parti possano accedere alle informazioni relative alla segnalazione, salvo che non sia necessario per un'indagine ufficiale.

4.2 PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

Il whistleblower non deve essere penalizzato o subire ritorsioni (licenziamento, mobbing, discriminazione). La legge prevede sanzioni per chi compie atti di ritorsione nei confronti di chi ha segnalato un illecito.

4.3 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI

Le informazioni raccolte durante il processo di segnalazione devono essere trattate con la massima riservatezza e protezione, in conformità con le normative sulla privacy (GDPR).

Il trattamento dei dati deve essere limitato esclusivamente a quanto necessario per l'indagine.

5. GESTIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

5.1 RICEZIONE DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione viene ricevuta attraverso uno dei canali previsti dal sistema e registrata in modo da poter seguire il suo stato e garantire una gestione adeguata. Ogni segnalazione deve essere trattata con attenzione e in maniera tempestiva.

5.2 INDAGINI PRELIMINARI

Una volta ricevuta la segnalazione, il responsabile delle segnalazioni deve avviare un'indagine preliminare per verificare se ci sono sufficienti motivi per procedere con un'indagine formale. Se la segnalazione è vaga o insufficiente, il segnalante può essere contattato per ulteriori chiarimenti.

5.3 VERIFICA DEI FATTI

Se le indagini preliminari suggeriscono che l'illecito potrebbe essere fondato, viene avviata un'indagine approfondita.

Ciò potrebbe comportare l'interrogatorio dei dipendenti, la revisione di documenti e dati aziendali, nonché l'analisi di eventuali prove disponibili.

5.4 RILEVAZIONE DI POSSIBILI ILLECITI O IRREGOLARITÀ

Se durante l'indagine emergono elementi che confermano la violazione di norme o pratiche aziendali scorrette, vengono adottate le misure necessarie per porre fine alla situazione e prevenire il ripetersi del problema.

5.5 COMUNICAZIONI CON IL SEGNALANTE

Il segnalante deve essere informato, almeno periodicamente, sull'andamento della segnalazione e sull'esito delle indagini, nel rispetto delle normative sulla privacy.

6. AZIONI CORRETTIVE E CONSEGUENZE

6.1 AZIONI DISCIPLINARI E SANZIONI

Nel caso in cui le indagini confermino la violazione, devono essere adottate azioni correttive appropriate. Ciò potrebbe includere misure disciplinari nei confronti dei trasgressori, che possono variare da ammonizioni fino a licenziamenti, a seconda della gravità dell'illecito.

6.2 RISULTATI DELL'INDAGINE

L'esito dell'indagine deve essere documentato e comunicato alle parti interessate. Se la segnalazione risulta infondata, sarà necessario giustificare tale conclusione.

6.3 SUPPORTO AL SEGNALANTE

Il whistleblower deve essere tutelato, anche se la segnalazione non ha portato a risultati positivi. L'organizzazione deve garantire che il segnalante non subisca danni professionali o personali.

7. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

7.1 FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Tutti i dipendenti di **NORMAN COSMETICS** devono essere formati sulle politiche di whistleblowing, sui loro diritti e doveri, e su come segnalare comportamenti illeciti o scorretti. La formazione deve essere continua e obbligatoria, con aggiornamenti regolari.

7.2 PROMOZIONE DELLA CULTURA ETICA

NORMAN COSMETICS deve promuovere una cultura basata sull'etica e la legalità, creando un ambiente in cui i dipendenti si sentano liberi di segnalare senza timore di ritorsioni.

7.3 MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il sistema di whistleblowing deve essere monitorato e migliorato continuamente per garantire che rimanga efficace e conforme alle normative. Un feedback regolare dalle persone coinvolte nel processo è fondamentale.

8. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

La gestione del whistleblowing è una componente essenziale per mantenere la trasparenza, l'etica e la legalità in qualsiasi organizzazione. Implementando un sistema ben strutturato, che protegga i diritti dei segnalanti e adotti misure tempestive ed efficaci per correggere le violazioni, le organizzazioni possono ridurre i rischi legali, migliorare la loro reputazione e promuovere un ambiente di lavoro più sano e responsabile.