

Cosa s'intende per Whistleblowing in ambito lavorativo?

Il **whistleblowing in ambito lavorativo** si riferisce al processo attraverso il quale un collaboratore o **un dipendente o altro soggetto segnala comportamenti illeciti, non etici o non conformi alle normative** all'interno dell'azienda o dell'istituzione per la quale lavora.

Questi comportamenti illeciti possono includere:

- Frodi finanziarie
- Discriminazione o molestie sul posto di lavoro
- Abusi di potere o comportamenti non etici da parte dei superiori o dei colleghi
- Violazioni delle normative in materia di sicurezza sul lavoro
- Rischio per la salute pubblica o per l'ambiente dovuto a pratiche aziendali non sicure o non conformi alle leggi ambientali
- Qualsiasi altra attività illecita o non etica che possa danneggiare l'organizzazione, i suoi dipendenti o il pubblico in generale

Il whistleblowing è un metodo efficace per identificare e affrontare problemi all'interno delle organizzazioni, in quanto consente a chiunque di segnalare tali comportamenti senza temere ritorsioni o discriminazioni.

Nel marzo 2023 l'Italia ha recepito la direttiva UE sul whistleblowing e l'ha tradotta in normativa grazie al [decreto legislativo numero 24/2023](#)

Canale di segnalazione:

- 1) mediante inserimento di busta chiusa indirizzata come riservata personale al Responsabile designato nell'apposita cassetta di posta, ove inserire le segnalazioni;
- 2) mediante invio a mezzo posta di busta chiusa indirizzata come riservata personale al Responsabile designato, presso DONATI SRL via Francesca Nord 50 – 56010 – Vicopisano (PI)

Messa a disposizione di “**Modello per la segnalazione di condotte illecite**” da compilare ed inviare per le segnalazioni attraverso i canali interni.

Tipo di segnalazioni ammesse

Oggetto della segnalazione possono essere tutti i comportamenti o i fatti che, a parere del segnalante, configurino o siano potenzialmente in grado di configurare illeciti di natura civile, penale, amministrativa e contabile e siano lesivi di un interesse pubblico o privato.

Entro il termine di 7 giorni la segnalazione viene presa in carico dal personale addetto ed il segnalante può avere il riscontro di questo attraverso una mail o altra comunicazione scritta all'eventuale recapito indicato, se non anonimo.

Tipo di segnalazioni vietate

Il *whistleblowing* non riguarda lamentele, rivendicazioni o istanze di carattere personale del segnalante, o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi.

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso a espressioni ingiuriose
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose
- l'invio di Segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa e/o professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Si specifica che, nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante, nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla legge, potrebbero non essere garantite