

HR - Politica in materia di denuncia di irregolarità

Proprietario del processo:

Risorse umane

Processi:

Linee guida aziendali

Versione:

1

Data:

12.2023

Approvazione:

Straordinaria

Pagina 1 di 7

1. Scopo

La politica di Whistleblowing (segnalazione confidenziale) si riferisce alla segnalazione da parte dei dipendenti di sospetta condotta scorretta, atti illegali o comportamenti illeciti all'interno di FoodChain ID. Lo scopo di questa Politica è incoraggiare i dipendenti e altri soggetti che nutrono serie preoccupazioni su qualsiasi aspetto del lavoro di FoodChain ID a segnalarle senza indugio.

1.1 Cosa significa whistleblowing?

I dipendenti sono spesso i primi a rendersi di problemi di vario genere all'interno dell'azienda. Il "whistleblowing" è visto da FoodChain ID come un atto positivo che può dare un prezioso contributo all'efficienza e al successo a lungo termine dell'azienda. Non è sleale nei confronti dei colleghi o dell'azienda parlare apertamente.

Se stai pensando di inviare una segnalazione, dovresti leggere prima questa Policy per comprendere cosa è possibile segnalare e come:

- il tipo di problemi che possono essere sollevati
- come la persona che segnala un problema sarà protetta da vittimizzazione, ritorsioni e molestie
- come segnalare un problema, e
- cosa farà l'azienda.

1.2 Segnalazione interna ed esterna

FoodChain ID ti incoraggia a segnalare i problemi all'interno dell'organizzazione. Tuttavia, puoi segnalare eventuali irregolarità anche all'esterno dell'organizzazione ossia presso l'autorità pubbliche del tuo Paese.

2. Scopo

2.1 Ambito della presente Politica

La presente Politica ha lo scopo di consentire a coloro che vengono a conoscenza di illeciti all'interno dell'azienda e che riguardano un'altra persona o un servizio, di segnalare le proprie preoccupazioni il prima possibile in modo che possano essere adeguatamente indagate.

La Politica di segnalazione di irregolarità non sostituisce le procedure esistenti; ad esempio, se il tuo problema riguarda il tuo trattamento come dipendente, è necessario che tu ti rivolga al Responsabile delle Risorse Umane.

2.2 Obiettivi del Politica

La Politica è concepita per garantire che possiate segnalare eventuali sospetti su comportamenti illeciti o negligenza all'interno dell'azienda senza timore di vittimizzazione, successiva discriminazione, svantaggio o licenziamento.

Ha inoltre lo scopo di incoraggiare e consentire di segnalare gravi problematiche direttamente **all'interno** dell'azienda piuttosto che ignorarle o segnalarle all'esterno.

La presente Politica mira a:

- incoraggiarvi a sentirvi sicuri nel riportare problematiche
- fornirvi una modalità per riportare problematiche e ricevere un feedback sull'indagine condotta
- fornirvi una guida su come comportarvi nel caso in cui la risposta dell'azienda non risulti soddisfacente
- assicurarvi che non sarete vittime di possibili ritorsioni o vittimizzazioni a causa della vostra segnalazione

2.3. Chi può segnalare un problema/sospetto in base alla presente Policy?

La Politica si applica a tutti:

- dipendenti di qualsiasi entità legale appartenente al gruppo Foodchain ID
- dipendenti temporanei (compresi stagisti) di qualsiasi entità legale appartenente al gruppo Foodchain ID
- appaltatori che lavorano per una qualsiasi entità legale appartenente al gruppo Foodchain ID
- coloro che forniscono servizi in base a un contratto o altro accordo verso qualsiasi entità legale appartenente al gruppo Foodchain ID
- coloro che partecipano ad iniziative senza essere un dipendente.
- coloro che, per motivi di istruzione o formazione o altre iniziative di lavoro, collaborano con Foodchain ID senza esser dipendenti di nessuna delle entità legali del Gruppo.

2.4. Cosa dovrebbe essere segnalato?

Eventuali sospetti riguardanti la condotta dei dipendenti di FoodChain ID o di altri che agiscono per conto di FoodChain ID che:

- Ti fanno sentire a disagio in termini di violazione delle norme riconosciute;

- non sono in linea con le politiche o procedure aziendali;
- esibiscono comportamenti al di fuori degli standard; O
- adottano comportamenti impropri

Tali comportamenti potrebbero riguardare:

- condotta che costituisce un reato o una violazione della legge (è stato commesso un reato penale o il mancato rispetto di qualsiasi altra legge)
- violazioni degli obblighi di legge (ad esempio discriminazioni razziali, sessuali, legate alla disabilità o corruzione, bullismo, molestie, violazione della riservatezza)
- violazioni delle linee guida interne dell'azienda (ad esempio Codice di condotta, Privacy, Politica)
- salute e sicurezza del pubblico e/o altri dipendenti
- ambiente di lavoro non consono
- la sicurezza del personale in formazione
- abuso dell'autorità pubblica
- danni all'ambiente
- utilizzo non autorizzato di fondi aziendali o altre risorse
- possibile frode e corruzione
- altra condotta non etica.

Questo elenco non è esaustivo.

3. Proteggere il Whistleblower

3.1. I tuoi diritti legali

Questa politica è stata scritta in base alle vigenti disposizioni di legge locali che proteggono i lavoratori che divulgano informazioni su determinate questioni, quando tali divulgazioni vengono effettuate in conformità con le disposizioni di legge e nell'interesse pubblico.

Le normative non consentono a FoodChain ID di licenziare qualcuno o consentire che venga vittimizzato sulla base del fatto che ha effettuato un'appropriata divulgazione legale in conformità con la legge locale.

Raramente può verificarsi il caso in cui è il dipendente a partecipare all'azione causante problema. In tal caso è nell'interesse del dipendente uscire allo scoperto il prima possibile. FoodChain ID non può promettere di non agire contro tale dipendente, ma il fatto che si sia fatto avanti potrebbe essere preso in considerazione.

3.2. Molestie o vittimizzazioni

FoodChain ID si impegna a garantire buone pratiche e standard elevati e a supportarti come dipendente.

L'azienda riconosce che la decisione di segnalare un problema può essere difficile da prendere. Se credi nella veridicità delle tue affermazioni, non dovresti avere nulla da temere perché farai il tuo dovere nei confronti del tuo datore di lavoro e dei tuoi colleghi.

FoodChain ID non tollererà alcuna molestia o vittimizzazione di un informatore (comprese pressioni informali) e adotterà le misure appropriate per proteggerti quando sollevi un problema in buona fede e tratterà questo come un grave reato disciplinare che sarà trattato secondo le norme disciplinari.

Esempi di ritorsioni da cui un informatore è protetto in FoodChain ID sono:

- che il dipendente non sperimenta una normale progressione delle sue condizioni retributive e occupazionali (cambio di mansioni lavorative, riassegnazione a nuove mansioni, retrocessione).
- che il dipendente non sperimenta una progressione normale nelle sue mansioni lavoro
- varie forme di bullismo/molestie/congelamento/minacce/ discriminazione
- sospensione, lettera di ammonimento, licenziamento con o senza avviso

3.3. Sostegno

Essere l'informatore, o la persona accusata di cattiva condotta, può essere un peso enorme. Mentre le indagini sono in corso, entrambe le parti devono essere curate e protette nel miglior modo possibile.

Durante questo processo:

- le tue preoccupazioni verranno prese sul serio
- riceverai il supporto del senior management, E
- l'azienda farà tutto il possibile per aiutarti durante tutta l'indagine

Per coloro che non sono dipendenti di FoodChain ID, la società si impegnerà a fornire consulenza e supporto adeguati ove possibile.

3.4. Riservatezza e Anonimato

Coloro che sono coinvolti nell'elaborazione della segnalazione devono mantenere la riservatezza durante tutto il processo. Il coinvolgimento di più parti dovrebbe essere limitato e caso per caso, a seconda della gravità della violazione.

Tutte le segnalazioni saranno trattate in modo confidenziale e sarà fatto ogni sforzo per non rivelare la tua identità se lo richiedi. Se all'indagine seguono procedimenti disciplinari o di altro tipo, potrebbe non essere possibile intraprendere azioni a seguito della tua divulgazione senza il tuo aiuto, pertanto ti potrebbe essere chiesto di presentarti come testimone. Se accetti, ti verranno offerti consigli e supporto.

3.5. Accuse Anonime

Puoi sempre inviare una notifica in modo anonimo, tuttavia questa Politica ti incoraggia a inserire il tuo nome nelle tue segnalazioni quando possibile. Se non ci dici chi sei sarà molto più difficile per noi darti un feedback. Le preoccupazioni espresse in forma anonima sono molto meno potenti, ma possono essere prese in considerazione a discrezione dell'azienda. Nell'esercizio di tale discrezionalità, i fattori da prendere in considerazione includono:

- la gravità del problema sollevato
- la credibilità della segnalazione, e
- la probabilità di confermare l'affermazione di altri fonti

Se un dipendente non desidera rinunciare all'anonimato, è comunque preferibile inviare una segnalazione in forma anonima che inviarla affatto.

3.6. Accuse false

Se fai una segnalazione in buona fede e ragionevolmente credendo che sia vera, ma non viene confermata dalle indagini, la società prenderà comunque in considerazione la tua problematica e non avrai nulla da temere. Tuttavia, se avanzi un'accusa in modo improprio, malizioso o per guadagno personale, potrebbero essere intrapresi provvedimenti che potrebbero includere azioni disciplinari.

4. Avanzare una problematica

4.1. A chi dovresti segnalare la tua problematica?

Ciò dipenderà dalla gravità e dalla sensibilità delle questioni coinvolte e da chi è sospettato dell'illecito. Normalmente dovresti segnalare la problematica attraverso il nostro strumento dedicato alle segnalazioni di irregolarità, come descritto al punto 4.2. Puoi altrimenti inviare la tua segnalazione al tuo manager diretto o in alternativa all'ufficio risorse umane locale se non ritieni appropriato informare il tuo manager. Se non è opportuno informare le risorse umane locali è possibile inviare la segnalazione al Chief People Officer (CPO).

Se, eccezionalmente, il problema riguarda il CEO di FoodChain ID, la problematica dovrebbe essere segnalata a Berkshire Partners che deciderà come condurre l'indagine. Ciò può includere indagini esterne.

4.2. Come inviare una segnalazione e riportare un problema

FoodChain ID utilizza lo strumento di denuncia NAVEX per garantire una corretta gestione dei casi sollevati.

Puoi esprimere la tua problematica per telefono, tramite web o tramite cellulare. Prima esprimi la tua problematica e più facile sarà gestirla. Una divulgazione dovrebbe contenere una descrizione fattuale, obiettiva e specifica del presunto illecito.

Dovrebbero essere inclusi i seguenti dettagli:

- Cosa è successo (violazione di leggi e regolamenti, violazione di norme etiche o linee guida interne).
- Dove è accaduto il fatto.
- Quando è accaduto.
- La gravità del problema.
- Testimoni o documentazione che possano supportare la segnalazione.

Affinché FoodChain ID possa gestire la segnalazione nel miglior modo possibile, è auspicabile che la divulgazione venga effettuata per iscritto, preferibilmente con esempi e documentazione allegata. È anche auspicabile che contenga i dettagli di contatto in modo che l'azienda possa contattarti se sono necessarie ulteriori informazioni sull'illecito/problema.

Sebbene non sia previsto che tu dimostri oltre ogni dubbio la verità del tuo sospetto, dovrai dimostrare alla persona contattata che hai una reale problema relativo a sospetti di comportamenti illeciti o negligenze all'interno di FoodChain ID e che ci sono ragionevoli motivi per la tua segnalazione.

Potresti prendere in considerazione l'idea di discutere prima del tuo problema o sospetto con un collega e potresti trovare più facile sollevare la questione se ci sono due (o più) di voi che hanno avuto la stessa esperienza o le stesse preoccupazioni.

5. Cosa farà FoodChain ID

FoodChain ID risponderà alle tue segnalazioni il più rapidamente possibile e sempre entro tempi ragionevoli. Non dimenticare che verificare le tue segnalazioni non equivale ad accettarle o rifiutarle.

Per essere onesti nei confronti di tutti i dipendenti, compresi quelli che potrebbero essere accusati ingiustamente o erroneamente, verranno svolte indagini iniziali per decidere se un'indagine è opportuna e, in caso affermativo, quale forma dovrebbe assumere.

Potrebbe essere necessario condurre l'indagine in termini di massima riservatezza, vale a dire senza informare il soggetto della denuncia fino a quando (o se) si rendesse necessario farlo. In alcuni casi, tuttavia, come nel caso di accuse di maltrattamenti nei confronti di altri, potrebbe essere necessario prendere in considerazione immediatamente la sospensione dal lavoro. La protezione degli altri è fondamentale in ogni caso.

Se del caso, le questioni sollevate possono:

- essere indagate dalla direzione, tramite audit interno o attraverso un processo disciplinare/reclamo
- essere riferite al Polizia Stradale
- essere deferite al revisore esterno
- costituire oggetto di un mandato indipendente di inchiesta

Entro **3-5 giorni lavorativi** dalla segnalazione di un problema, la persona responsabile dell'indagine ti scriverà:

- informandoti che la segnalazione è stata ricevuta
- indicando come l'azienda propone di affrontare la questione
- fornendoti informazioni sui meccanismi di supporto che vengono dati al personale
- comunicandoti se verranno svolte ulteriori indagini e, in caso contrario, perché no.

La quantità di contatti tra te e coloro che gestiscono la notifica di un illecito dipenderà dalla natura delle questioni sollevate, dalle potenziali difficoltà incontrate e dalla chiarezza delle informazioni da te fornite. È probabile che verrai intervistato per garantire che la tua segnalazione sia compresa pienamente.

Se lo desideri, qualsiasi incontro può essere organizzato lontano dal tuo posto di lavoro e un rappresentante del sindacato o di un'associazione professionale o un amico possono accompagnarti a sostegno.

FoodChain ID farà tutto il possibile per ridurre al minimo le eventuali difficoltà che potresti incontrare a seguito della segnalazione di un problema. Ad esempio, se ti viene chiesto di testimoniare in procedimenti penali o disciplinari, FoodChain ID farà in modo che tu riceva consulenza e supporto adeguati.

Devi essere certo che la tua problematica sia stata affrontata correttamente. A meno che non vi siano ragioni legali per cui ciò non può essere fatto, sarai tenuto informato sullo stato di avanzamento e sull'esito di qualsiasi indagine.

6. Come procedere ulteriormente

La presente Politica ha lo scopo di fornirti una modalità, all'interno dell'azienda, per sollevare sospetti o problematiche. FoodChain ID si attiverà perché tu sia soddisfatto della gestione della tua segnalazione. Qualora non lo fossi, è tuo diritto riportare la tua segnalazione all'esterno presso l'autorità pubblica. Hai anche la possibilità di informare il pubblico in generale o i media se:

- a) sei in buona fede riguardo al contenuto della tua segnalazione,

- b) la segnalazione riguarda questioni di interesse pubblico, E
- c) hai effettuato una prima segnalazione interna a FoodChain ID ma ritieni che la tua segnalazione non sia di competenza interna.

Questa Politica **non** ti impedisce di avvalerti della tua consulenza legale.

7. Monitoraggio

Spetta al datore di lavoro l'onere della prova nel documentare come vengono gestite le segnalazioni inviate e successivamente nel documentare le azioni intraprese per prevenire eventi simili.

Responsabilità

Le risorse umane hanno la responsabilità di garantire che questa politica sia conforme alle normative locali nei paesi in cui opera FoodChain ID. Le risorse umane saranno responsabili di rivedere questa politica ogni anno.

Riferimenti

Cronologia

delle versioni

Versione	Descrizione del cambiamento	Data	Creato/revisionato da	Approvato da
1	Creato	12.2023	Etienne Kassnel, Direttore Risorse Umane Europa e Asia	ELT