



## Policy di Whistleblowing

<b>Redatta da:</b>	Greenpeace International per tutti gli NROs e adottata dal Consiglio Direttivo di Greenpeace Italia per la sede italiana.
<b>Data:</b>	Prima approvazione - 28 novembre 2010 Modificata il 7 dicembre 2020
<b>Approvata da:</b>	<b>Consiglio Direttivo di GP Italia</b>
<b>Operativa da:</b>	<b>28 novembre 2010</b>
<b>Per:</b>	Assemblea dei Soci, Consiglio Direttivo, Staff salariato, Volontari, liberi professionisti/fornitori che svolgono attività sotto la direzione o su commissione di Greenpeace Onlus;
<b>Responsabile del monitoraggio:</b>	Presidente del Consiglio Direttivo
<b>Organo Responsabile:</b>	Consiglio Direttivo Greenpeace

### Obiettivo

*Greenpeace International* si impegna a perseguire e a mantenere alti standard etici di *performance*:

- 1) favorendo la creazione di un ambiente lavorativo ed extralavorativo, in cui le persone<sup>1</sup> possono, in buona fede<sup>2</sup>, segnalare comportamenti di cattiva condotta<sup>3</sup> rispetto ai principi valoriali e alla *mission* dell'Organizzazione;
- 2) promuovendo una procedura per la verifica e risoluzione delle segnalazioni;
- 3) proteggendo le persone segnalanti da ritorsioni e/o discriminazioni e/o vessazioni.

**Greenpeace Onlus Italia (GP)** intende far proprio l'obiettivo perseguito da *Greenpeace International*, adeguando la policy all'Italia e all'Ordinamento italiano, rendendola vincolante per tutto il proprio personale, collaboratori, volontari e terzi in genere che operano a favore di Greenpeace Onlus Italia.

### Definizioni

Le seguenti definizioni (unitamente alle precisazioni e definizioni riportate alle note nn. 1, 2, 3, 4 e 6), intendono fornire informazioni utili per una migliore comprensione dei concetti e degli acronimi espressi nella successiva procedura.

---

<sup>1</sup> Per persone si intendono: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio Direttivo, tutto lo staff dipendente e/o salariato, stagisti, volontari, e collaboratori a vario titolo di GP;

<sup>2</sup> Per buona fede si intende: la segnalazione fatta senza malizia o considerazione del profitto personale, e quando la persona ha ragionevoli motivazioni a supporto della segnalazione;

<sup>3</sup> Per cattiva condotta si intende un comportamento: improprio, negligente, disonesto, manchevole di imparzialità, contrario al Codice di condotta (attraverso una violazione che non risulti gestibile attraverso la policy di conformità prevista dal medesimo Codice).



**Whistleblowing:** qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità di GP, di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, del Codice di Condotta, del Sistema di integrità generale e delle procedure interne adottate da GP non gestibili in via diretta attraverso le procedure di verifica e di conformità previste in ciascuna delle predette policy/procedure, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui le persone siano venute a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

**Segnalante o Whistleblower<sup>4</sup>:** l'Assemblea dei Soci, il Consiglio Direttivo, tutto lo staff dipendente e/o salariato, stagisti, volontari, e collaboratori a vario titolo di GP, testimoni di un illecito o di un'irregolarità, che decidono di effettuare una segnalazione.

**Segnalazione:** comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o di comportamenti illeciti o irregolarità connesse alle violazioni dei valori di GP come dianzi specificate, commessi dalle persone riferibili a GP, che possano recare un danno anche solo di immagine all'organizzazione stessa nonché a terzi.

**Segnalato:** l'Assemblea dei Soci, il Consiglio Direttivo, tutto lo staff dipendente e/o salariato, stagisti, volontari, e collaboratori a vario titolo di GP.

**GDPR:** regolamento (UE) n. 2016/679 e meglio noto con la sigla GDPR, è un regolamento dell'Unione europea in materia di trattamento dei dati personali e di privacy.

**NROs:** Uffici nazionali di GP.

**ED:** Direttore Esecutivo di GP.

**Whistleblower Policy Compliance Officer (CO):** Responsabile della gestione della segnalazione nonché referente del processo di indagine nell'ambito della procedura.

**SGC Board Chair:** Presidente del Consiglio Direttivo di Greenpeace International.

**L'Integrity Officer:** Persona all'interno dello staff dipendente che funge da figura di riferimento per segnalazioni di violazioni del Codice di Condotta secondo la procedura prevista dal Manuale di Gestione delle Violazioni.

**Responsabile delle Risorse Umane:** Persona all'interno dello staff con ruolo di coordinamento dell'Unità Risorse Umane.

**Board:** usato in alternativa a "Consiglio Direttivo".

## La Policy e le tutele

GP è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che lavorano al suo interno o per essa.

GP richiede che tutte le persone che operano a suo favore osservino e mantengano alti standard etici di performance, e che si adeguino ai principi e alle regole dell'Organizzazione.

GP incoraggia e tutela le persone che in buona fede sollevano l'attenzione dell'Organizzazione su comportamenti scorretti e non rispettosi dei propri valori<sup>5</sup>.

La segnalazione può avere ad oggetto:

- azioni od omissioni, commesse o tentate, riguardanti informazioni "circostanziate di condotte illecite", fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, consistenti in violazioni del Codice Etico, del Codice di Condotta, e/o delle altre politiche/procedure interne di GP, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e, non gestibili altrimenti, ossia mediante altre procedure specifiche correlate alle singole policies.

---

<sup>4</sup> Whistleblower: Termine utilizzato nei paesi anglosassoni per definire colui che, lavorando all'interno di un'organizzazione, si trova ad essere testimone di un comportamento irregolare, illecito, potenzialmente dannoso per la collettività e decide di segnalarlo all'interno dell'azienda stessa o all'autorità giudiziaria per porre fine a quel comportamento. Il termine deriva dall'inglese "blow the whistle" (soffiare nel fischiello) e si riferisce all'azione dell'arbitro di segnalare un fallo o un'infrazione. Il termine whistleblower ha una connotazione positiva, descrive un ruolo che esemplifica una virtù civile.

<sup>5</sup> <https://www.greenpeace.org/international/explore/about/values/>

# GREENPEACE

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale e non deve essere basata su voci correnti; inoltre, il segnalante non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure delle strutture aziendali preposte.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, con responsabilità e devono essere circostanziate attraverso informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili, al fine di tutelare il bene comune e i valori di GP, i terzi, e le persone in GP.

GP si impegna a indagare sugli eventi e sulle questioni segnalate e che assumono una tale rilevanza, evitando minacce e atti di ritorsioni o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione<sup>6</sup>.

GP non adotterà comportamenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti di persone che sollevano o minacciano di sollevare l'attenzione delle autorità pubbliche su attività, pratiche, policy di GP, che ritengano essere in violazione con la legge o con un regolamento.

GP si impegna a fare tutto il possibile per proteggere l'identità della persona segnalante.

Tutti coloro che saranno coinvolti a qualsiasi titolo nella gestione delle segnalazioni, dovranno garantire la massima riservatezza e confidenzialità su soggetti e fatti segnalati a meno che le informazioni acquisite non implicino:

- una responsabilità penale per calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale a carico del segnalante;
- indagini o procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria.

Il segnalato non ha diritto ad ottenere le indicazioni circa l'origine della segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del segnalante.

Nessuna informazione verrà divulgata ad autorità esterne senza il permesso della persona segnalante, a meno che ci sia un obbligo sancito dalla legislazione italiana.

Riportare questioni in via anonima non è una pratica che viene incoraggiata, perché questa modalità può limitare sia le possibilità della persona segnalante di ricevere un feedback sulla questione sollevata, sia la verifica della presunta violazione segnalata ove la segnalazione non sia sufficientemente precisa e circostanziata. Tuttavia, qualora il segnalante volesse mantenere l'anonimia dovrà riferire le motivazioni che lo inducono a tale scelta, conformemente a quanto previsto successivamente nel paragrafo "Procedura".

Il Consiglio Direttivo individua al suo interno un Whistleblower Policy Compliance Officer (CO), che sarà responsabile della gestione della casella di posta [SEGNALAZIONI.IT@GREENPEACE.ORG](mailto:SEGNALAZIONI.IT@GREENPEACE.ORG), nonché referente del processo di verifica ed indagine nell'ambito della procedura.

Nei casi in cui la persona segnalante abbia motivo di ritenere che il CO possa essere condizionato o nel caso in cui le persone segnalate siano all'interno del Consiglio Direttivo stesso, la persona si può rivolgere direttamente a Greenpeace International.

Le persone che segnalano o hanno intenzione di segnalare questioni relative a comportamenti dannosi per gli interessi di GP, a persone, entità o altri corpi sociali esterni a GP (ad es. media e social media), che non siano quindi autorità pubbliche e/o giudiziarie non sono tutelate da questa policy.

---

<sup>6</sup> Per ritorsioni si intende (a titolo esemplificativo e non esaustivo): il licenziamento, la sospensione, il demansionamento, negazione di una promozione, negazione di benefit, minacce e atteggiamento ostile o intimidatorio, cancellazione delle disposizioni contrattuali.



Le persone che si rendessero responsabili di un tale comportamento saranno soggette ad azioni disciplinari appropriate.

Le ritorsioni contro le persone segnalanti saranno oggetto di procedimento disciplinare a carico dell'autore.

Anche le persone segnalanti che non agiranno in buona fede potranno essere assoggettate a procedimento disciplinare.

## Privacy

È tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

Il Titolare del trattamento dei dati personali con finalità di gestione delle Segnalazioni, così come definito dall'art. 4, par.1.7 del Regolamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation, di seguito "GDPR"), è individuato in Greenpeace Italia.

La persona autorizzata al trattamento relativo alla gestione delle Segnalazioni è individuata nel CO designato per iscritto dal Titolare del trattamento ed effettua il trattamento dei dati in osservanza del GDPR, della normativa di adeguamento nazionale e delle istruzioni impartite dal Titolare del trattamento.

## Applicabilità

La presente Policy di Whistleblowing si propone, quindi, di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle "segnalazioni" inviate o trasmesse.

La policy si applica a tutte le persone in GP.

## Esclusione

La presente policy non comprende le informazioni confidenziali che fanno parte di una campagna o azione in corso o pianificata, conforme ai valori di azione diretta e non violenta.

## Procedura

Le segnalazioni di sospette violazioni vanno inviate per lettera o per email entro due mesi dal fatto, fatta eccezione per i casi in cui si dimostri l'esistenza di precedenti comunicazioni sulla medesima vicenda o questione.

La dichiarazione deve includere le seguenti informazioni, pena l'invalidità della segnalazione stessa per incompletezza:

- essere diretta al CO o tramite indirizzo email [SEGNALAZIONI.IT@GREENPEACE.ORG](mailto:SEGNALAZIONI.IT@GREENPEACE.ORG); o tramite lettera posta all'attenzione del Whistleblower Policy Compliance Officer (CO) se la segnalazione dovesse avvenire su supporto cartaceo; ovvero, nei casi in cui la persona segnalante abbia motivo di ritenere che il CO possa essere condizionato o nel caso in cui le persone segnalate siano all'interno del Consiglio Direttivo stesso, la persona si può rivolgere direttamente a Greenpeace International, scrivendo per email a: [whistleblowers@greenpeace.org](mailto:whistleblowers@greenpeace.org), oppure scrivendo una lettera ai recapiti di Greenpeace International (reperibili sul sito [www.greenpeace.org](http://www.greenpeace.org)) all'attenzione del "SGC Board Chair";
- ove possibile, indicare: il nome, l'indirizzo o l'indirizzo email e il ruolo della persona segnalante (a meno che non voglia rimanere anonima; in quest'ultima ipotesi le ragioni di tale scelta dovrebbero essere indicate, senza compromettere l'anonimato della persona);
- una descrizione dettagliata, circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti,



delle azioni che costituiscono la presunta attività o violazione includendo, ove possibile, una lista di prove e di ogni possibile evidenza a supporto della dichiarazione stessa.

Sarà cura del CO, quale referente del processo di indagine nell'ambito della procedura, dare un primo feedback alla persona entro 10 giorni dall'arrivo della segnalazione, a meno che la dichiarazione non sia stata resa in forma anonima.

Il CO e il Presidente del Consiglio Direttivo<sup>7</sup>, valutata la natura della segnalazione, decideranno con quale modalità avviare un'indagine.

In base alla natura della segnalazione, il CO in accordo con il Presidente potrà decidere se comunicare all'ED l'avvio di una procedura.

Nel caso accertato di reati riconosciuti dal sistema penale italiano, sarà premura del Board, reso edotto dal CO e/o dal Presidente del Consiglio Direttivo, di comunicarlo alle autorità competenti.

La persona segnalata verrà informata dal CO dell'apertura di una segnalazione nei suoi confronti e le verranno dati 10 giorni di tempo per rispondere, presentando una dichiarazione e/o memoria scritta in sua difesa.

Le persone responsabili dell'indagine possono intervistare la persona segnalante (salvo sia rimasta anonima, con le precisazioni di cui sopra), la persona segnalata e ogni altra persona che ritengano rilevante al fine di una corretta ed esaustiva indagine.

L'Integrity Officer e la Responsabile delle Risorse Umane potranno, ove necessario, fungere da punto di contatto e fornire informazioni utili per facilitare l'incontro con le persone interessate e/o con persone potenzialmente testimoni dei fatti da ricostruire. Entrambi non avranno un ruolo attivo nelle indagini e dovranno tutelare la privacy delle persone coinvolte.

Chiunque sia invitato a collaborare è chiamato a fornire risposte e informazioni oneste e imparziali.

Le interviste/l'indagine verranno completate entro 30 giorni dalla ricezione della dichiarazione, a meno che non vengano ritardate per motivate ragioni, debitamente comunicate alle persone segnalanti (salvo siano rimaste anonime) e segnalata.

Il CO informerà chiunque venga segnalato tramite whistleblowing anche per iscritto (a meno che tale notifica non comprometta, a giudizio del CO, l'integrità dell'indagine), indicando il contenuto della dichiarazione ma senza identificare il whistleblower, a meno che non venga ottenuto il consenso del whistleblower stesso.

Sarà cura del CO ricordare, a tutte le persone che sono state eventualmente informate dell'identità del whistleblower, di mantenere riservate queste informazioni.

A ogni incontro del Board, verranno fornite le informazioni su ogni segnalazione in corso. Il CO tuttavia potrà dare aggiornamenti al Board anche tra una riunione e l'altra se ritiene che questi debbano essere riportati più tempestivamente.

Entro 10 giorni dalla chiusura dell'indagine verrà prodotto un report. Il CO, dopo essersi consultato con il Presidente del Consiglio Direttivo, emetterà per iscritto un giudizio formale sulla vicenda entro 10 giorni dalla conclusione del report e lo invierà all'ED, o se la segnalazione lo riguarda direttamente, al Presidente del Board di Greenpeace International.

Una volta ricevuto il report l'ED, dopo adeguata consultazione legale, avrà 15 giorni di tempo

---

<sup>7</sup> Il CO insieme al Presidente del Consiglio Direttivo, oppure insieme a un altro membro del CD individuato in accordo con il Presidente, oppure con il supporto di professionisti esterni i cui contatti saranno forniti dall'Integrity Officer.



per decidere sulle appropriate misure correttive e le comunicherà al CO, nonché ulteriori 15 giorni per implementarle, o sull'avvio del procedimento disciplinare a carico del segnalato. L'ED aggiornerà regolarmente il CO finché le misure correttive o gli eventuali procedimenti disciplinari formali non saranno stati messi in atto e completati. In caso di irrogazione di provvedimenti disciplinari conformemente alla normativa italiana legislativa e contrattuale collettiva, la decisione verrà presa dall'ED in quanto datore di lavoro sulla base del parere legale.

Il giudizio formale conclusivo verrà comunicato alle persone segnalanti (salvo siano rimaste anonime) e segnalata e verrà formulato nel rispetto della confidenzialità reciproca ai sensi della normativa sulla privacy. Una volta chiusa la segnalazione, tutta la documentazione e la corrispondenza relativa al caso saranno archiviate in un file protetto e conservate secondo la normativa a tutela dei dati personali, ivi compresi i termini di durata della conservazione.

Nel caso in cui un'indagine dovesse arrivare alla conclusione che la segnalazione era infondata, sarà cura del CO spiegare alla persona segnalata le motivazioni che hanno spinto la persona segnalante ad agire in buona fede. Se invece l'indagine dovesse arrivare alla conclusione che la persona segnalante ha agito in cattiva fede, l'ED sarà tempestivamente informato in modo che possa prendere appropriate misure disciplinari dopo opportuna consultazione legale.

Su base annuale, i report del CO verranno riportati dal CO stesso a Greenpeace International, e saranno formulati in maniera tale da proteggere l'identità di tutte le persone coinvolte.

## Note

Si fa presente che la segnalazione tramite Whistleblowing è una strada alternativa e non aggiuntiva a quella della segnalazione formale prevista dal Sistema di Integrità, per cui vigono le procedure indicate nel Manuale di Gestione delle Violazioni.

Per valutare e decidere quale sia il canale corretto o più idoneo per procedere alla segnalazione al fine di comunicare la presunta violazione constatata o ritenuta, l'interessato o il segnalante dovranno vagliare e ponderare la gravità del fatto, della violazione e dell'evento alla luce degli elementi in proprio possesso, agendo secondo la propria discrezionalità e sensibilità, privilegiando il canale del Whistleblowing in presenza di una vicenda che integri con maggiore probabilità un illecito, o si riveli particolarmente lesiva dei principi, dei valori e degli interessi di GP. Qualora, invece, si sia in presenza di una vicenda che viola solo potenzialmente o in misura del tutto lieve il Codice di condotta e le altre policy e procedure di GP, e che riguarda meri conflitti o fraintendimenti tra i lavoratori e le persone di GP, l'interessato o il segnalante dovranno agire attraverso le specifiche procedure previste a tali fini.

## Revisione

La policy verrà rivista ogni 2 anni od ogni qual volta delle modifiche nella legge di riferimento o nella Governance lo richiederanno.

## Cronologia della Policy

Prima versione del 28.11.2010.

Seconda versione 07.12.2020.