

ALLEGATO 7

PROCEDURA WHISTLEBLOWING (DLGS. N. 24/2023)

Numero:	02/23
Revisione:	02/23
Titolo:	Procedura Whistleblowing – D. Lgs 24/2023
Data emissione:	01/10/2021
Data revisione:	14/12/2023
Emessa da:	Raffaele Catizone
Approvata da:	Delibera CDA del 14 dicembre 2023

Emissione

Verifica

Approvazione

14/12/2023

14/12/2023

14/12/2023

Indice

- 1 SCOPO DELLA PROCEDURA**
- 2 APPLICABILITA'**
- 3 LA NORMATIVA VIGENTE**
- 4. DEFINIZIONI**
- 5 DESTINATARI**
- 6 FORME DI TUTELA DEL SEGNALENTE E SEGNALATO**
- 7 RISERVATEZZA, PROTEZIONE E DIVIETO DI RITORSIONE**
- 8 RESPONSABILITA'**
- 9 ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**
- 10 REPORTING**
- 11 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**
- 12 ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**
- 13 REPORT D'INDAGINE**
- 14 LE SANZIONI**
- 15 INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE**
- 16 MODIFICHE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEI RISCHI**
- 17 FREQUENZA CONTROLLO E REVISIONE**

Firmato digitalmente da:
 LUCA PROIETTO
 Firmato il 21/12/2023 10:55
 Seriale Certificato: 16213439
 Valido dal 02/03/2023 al 02/03/2026
InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3

1 - SCOPO

La presente procedura si pone come scopo quello di definire le linee guida da seguire in relazione alla gestione delle Segnalazioni c.d. “whistleblowing”, secondo quanto disposto dal D.lgs. 24/2023.

Con il termine whistleblowing, si fa riferimento alla rivelazione spontanea da parte di un soggetto Segnalante (c.d. whistleblower) di un illecito che lede l’interesse pubblico o l’integrità della Società, commesso all’interno del contesto lavorativo e di cui lo stesso si trovi ad essere testimone.

Il D.lgs. 24/2023 si pone come finalità quella di rafforzare la protezione del Segnalante ed estendere l’ambito di tutela della riservatezza a ulteriori soggetti, diversi dal Segnalante, che tuttavia potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di Segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante.

Questa rappresenta, inoltre, uno strumento di regolamentazione dell’operatività aziendale finalizzato all’adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire:

- la realizzazione delle fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001;
- eventuali illeciti di altra natura.

La finalità attesa è, pertanto, quella di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, e modalità di trasmissione delle Segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

2 - APPLICABILITÀ

La presente procedura si applica:

- alle Segnalazioni c.d. “whistleblowing”;
- ai trattamenti di Dati Personali ed aziendali interessanti il Modello Organizzativo e Gestionale effettuati nell’ambito delle attività dell’Azienda, sia interni che indirizzati alla clientela, ai fornitori e a tutti i possibili interessati, nel rispetto del “T.U.” D. Lvo 196/03 e Regolamento CE 2016/679 sulla Privacy;
- alla comunicazione verso l’Organismo di Vigilanza (OdV), ai sensi della Responsabilità Amministrativa delle Imprese ai sensi del D.Lvo 231/01.

3 - LA NORMATIVA VIGENTE

Il D.Lgs 24/2023 ha recepito la Direttiva europea (UE) 2019/1937 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di Segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, meglio nota come Legge in materia di Whistleblowing, modificando anche l’art. 6 del D.Lgs 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” che ora prevede una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative.

Più nel dettaglio il Whistleblowing è strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti, o collaboratori, o comunque stakeholders di una organizzazione pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi a ciò deputati dall’organizzazione stessa o, in loro assenza


ZUCCHETTI
LUCA PROIETTO
Firmato il 21/12/2023 10:55
Seriale Certificato 10215439
Valido dal 02/03/2023 al 02/03/2026
InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3

o inerzia nell'intervenire, a organi di polizia e/o autorità pubbliche una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

La Procedura prevista dalla Legge è volta a incentivare le Segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, la tutela del Segnalante attraverso tre principi generali:

- la tutela del whistleblower e la sua riservatezza;
- la previsione che la Segnalazione è sottratta al diritto di accesso;
- il divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. 231/2001

- D.Lgs. 24/2023

- “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da ANAC

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte speciale

- Codice Etico

4 - DEFINIZIONI

SEGNALANTE: chi è testimone di un illecito o di irregolarità o illeciti sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Può essere Segnalante chiunque svolga un determinato compito o funzione in o per un ente pubblico o una organizzazione privata, come, ad esempio: i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali i fornitori e, in generale, gli stakeholder.

SEGNALAZIONE: comunicazione avente ad oggetto fatti che possano integrare reati, illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsivoglia natura, anche omissivi, riferibili al personale dell’Ente, o a terzi operanti a suo nome, posti in essere in violazione delle vigenti norme, o dei vincoli contrattuali o del Codice Etico dell’Ente, comunque riferibili a disposizioni dell’Autorità, o emesse dall’Ente stesso e potenzialmente in grado di causare danno o pregiudizio.

Le Segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il Segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato, solitamente, attiene a pericoli o rischi che minacciano l’organizzazione nel suo complesso, il Personale, i Terzi o anche, in via più generale, la collettività.

TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI

- Segnalazione anonima: Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non siano esplicitate, né siano individuabili in maniera univoca;
- Segnalazione in malafede: Segnalazione priva di fondamento fatta allo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona e/o alla società segnalata;
- Segnalazione generica: Segnalazione di contenuto talmente generico da non consentire alcuna verifica in merito alla stessa;
- Segnalazione relativa a fatti già noti: Segnalazione il cui contenuto è relativo a fatti già noti all’Ente e per la quale sono già state intraprese le opportune azioni valutative e disciplinari previste dalla presente procedura e dalle normative e disposizioni esterne di riferimento;
- Segnalazione relativa a fatti rilevanti: Segnalazione per il cui contenuto si stima un impatto per l’Ente quantitativamente e qualitativamente significativo

MODALITA’ DI SEGNALAZIONE

 Firmato digitalmente da:
LUCA PROIETTO
Firmato il 21/12/2023 10:55
Seriale Certificato: 16213439
Valido dal 02/03/2023 al 02/03/2026
InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3

- Aperta, quando il Segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza;
- Confidenziale/Riservata, quando il nome del Segnalante è conosciuto, ma l'organizzazione tratta la Segnalazione senza rivelare l'identità del Segnalante in assenza di un suo esplicito consenso;
- Anonima, quando le generalità del Segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

SEGNALATO: il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella Segnalazione.

DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE: soggetto od organo dell'Ente avente il compito di ricevere, analizzare, verificare (anche con il supporto di altre funzioni) le Segnalazioni.

CANALI DI COMUNICAZIONE: canali individuati dalle organizzazioni quali mezzi, interni o esterni alla stessa, attraverso cui veicolare le Segnalazioni.

RITORSIONE: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Tra questi rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il mobbing, il licenziamento, il trasferimento ingiustificato, molestie sul luogo di lavoro o altre misure aventi effetti negativi o che possono rendere intolleranti le condizioni di lavoro, determinati dalla Segnalazione.

5 - DESTINATARI

Destinatari di questa procedura sono gli stakeholders dell'Ente, ovvero:

- il personale dell'organizzazione, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti;
- gli amministratori e i membri degli organi sociali;
- terze parti non dipendenti, categoria in cui vanno ricompresi collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti o servizi.

6 - FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE E SEGNALATO

L'identità del Segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta e la violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Pertanto, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il consenso espresso del Segnalante stesso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Ente, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni di cui al comma precedente riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della Segnalazione e potrà essere ribadito anche tramite richiesta di sottoscrizione di un formale impegno in tal senso.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della Segnalazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, la conoscenza


 LUCA PROIETTO
 12/2021 10:55
 Seriale Certificato: 16213439
 Valido dal 02/03/2023 al 02/03/2026
 InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3

dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Simili misure di tutela valgono esclusivamente per coloro che segnalino in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il Segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.) o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

7 - RISERVATEZZA, PROTEZIONE E DIVIETO DI RITORSIONE

Le azioni derivanti dalla Segnalazione devono essere prese in considerazione con la massima imparzialità e riservatezza da tutte le parti coinvolte, nel pieno rispetto dei principi di legge e regolamenti in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

L'Ente si riserva il diritto di intraprendere azioni disciplinari nei confronti del Segnalante in caso di abusi della procedura, (Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione).

Nei confronti del dipendente che effettua una Segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Destinatario della Segnalazione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione.

Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente all'Ispettorato del Lavoro o al sindacato di appartenenza che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Destinatario della Segnalazione.

8 - RESPONSABILITA'

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'Ente oggetto della presente procedura ad esempio, nei casi in cui:

- il Segnalante abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la Segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di immunità dalle azioni disciplinari che l'Ente vorrà intraprendere;

Firmato digitalmente da:
LUCA PROIETTO
Firmato il 24/03/2023 10:55
Seriale Certificato: 16213439
Valido dal 02/03/2023 al 02/03/2026
InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3

- il Segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione o l'annullamento di una sanzione disciplinare, o ancora per ottenere benefici all'interno dell'organizzazione, quali, ad esempio, bonus o promozioni;
- il Segnalante abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Al fine di evitare eventuali abusi, e in ogni caso a tutela del segnalato, è previsto, quindi, che non si possa sanzionare quest'ultimo, sulla sola base di quanto segnalato dal Segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di Segnalazione.

9 - ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'iter di gestione delle Segnalazioni è suddiviso in quattro fasi:

I. Ricevimento e analisi della Segnalazione: si devono preliminarmente indicare i canali dedicati a garanzia dell'accesso esteso a tutti i dipendenti nonché la riservatezza del Segnalante e della tracciabilità delle Segnalazioni. Successivamente deve essere formalizzato il termine certo per l'analisi delle Segnalazioni per separare quelle per le quali sono necessari approfondimenti da quelle che possono essere archiviate senza ulteriori analisi poiché non rientranti nella casistica di cui alla norma.

II. Eventuale necessità di indagini, ovvero riportare come viene identificata la funzione competente per la tematica oggetto della Segnalazione e come vengono definiti i soggetti abilitati ad avere accesso alle informazioni. Deve altresì essere descritto come si valuta l'opportunità di delegare, in parte o in toto a terzi esterni specializzati, l'esecuzione di interventi investigativi.

III. Esecuzione delle indagini: sarà eseguita dal Destinatario della Segnalazione o da consulenti incaricati secondo specifici mandati in via riservata e con opportune comunicazioni formali di avvio dell'attività. Nel caso vengano coinvolti consulenti esterni è necessario far sottoscrivere clausole di riservatezza vincolanti. Obiettivo delle indagini è quello di confermare o negare la veridicità delle Segnalazioni.

10 – REPORTING

Ricevimento, analisi, modalità e destinatari della Segnalazione

L'Ente mette a disposizione dei propri dipendenti a qualsiasi titolo un apposito modello (MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE) il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura, l'effettuazione di Segnalazioni.

Il modello è reperibile sulla rete intranet nello spazio dedicato al MOGC sezione "Whistleblowing" ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio. La Segnalazione dovrà essere indirizzata al Destinatario della Segnalazione:

I. mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato: odv@tecnoindagini.it, o lettera raccomandata al seguente indirizzo postale: Destinatario della Segnalazione: (ODV) **Avv. Luca Dozio dello Studio Legale Carozzi e Associati Via Donatello 19/A – 20131 MILANO.**

II. mediante la compilazione del format al portale dedicato accessibile con l'utilizzo della PSW, fornita dall'organizzazione e acquisibile su <https://tecnoindagini.smartleaks.cloud/>

III. a mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata al Destinatario della Segnalazione; per garantire la riservatezza, è necessario che la Segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata personale".

A tal fine ed in vista della protocollazione riservata della Segnalazione a cura del Destinatario della Segnalazione, è necessario che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, la seconda

con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Destinatario della Segnalazione.

La Segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

IV. verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Destinatario della Segnalazione;

L'identità del Segnalante sarà conosciuta solo dal Destinatario della Segnalazione, tranne i casi in cui ciò non sia possibile per legge.

Fatti e atti che possono essere oggetto della Segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing.

Vengono considerate rilevanti le Segnalazioni che riguardano rischi, reati o irregolarità, condotte illecite o violazioni dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/01 e irregolarità nell'attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la Segnalazione riguarda azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento e dei reati indicati nel modello 231 o in altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'organizzazione.

Oltre agli illeciti configuranti reati previsti dal Decreto, a titolo semplificativo costituiscono fatti oggetto di possibile Segnalazione:

- furto di beni di proprietà dell'Ente;
- falsificazione o alterazione di documenti;
- falsificazione o manipolazione dei conti e omissione intenzionale di registrazioni, eventi o dati;
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, file, archivi, attrezzature e strumenti aziendali;
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture o altri beni di proprietà dell'Ente o di terzi;
- dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità ad un pubblico ufficiale come contropartita per la funzione svolta o per l'omissione di un atto d'ufficio o per mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali, o altre simili irregolarità;
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- falsificazione di note spese (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- falsificazione delle presenze a lavoro;
- rivelazione di informazioni confidenziali e di proprietà dell'Ente a parti esterne tra cui possibili competitor;
- utilizzo delle risorse e dei beni aziendali per uso personale, per la famiglia o per attività

Firmato digitalmente da:
LUCA PROIETTO
Firmato il 21/12/2023 10:55
a.s. 02/03/2023 13439
Valido dal 02/03/2023 al 02/03/2026
InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

Le Segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto con l'attività aziendale. Tali azioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

Destinatari della Segnalazione: il Destinatario della Segnalazione

L'Ente ha deciso che la gestione del canale di Segnalazione e della Segnalazione stessa sarà effettuata da [Avv. Luca Dozio \(ODV\)](#) avendo lo stesso la necessaria autonomia, indipendenza e capacità professionale; sarà raggiungibile nelle modalità e agli indirizzi sopra previsti.

11 - CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'ufficio competente di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tal fine, la Segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ente;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le Segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati a tutela del denunciato.

La Segnalazione va prodotta sull'apposito MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE, reperibile sul sito intranet aziendale.

12 - ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono affidate al Destinatario della Segnalazione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'eventuale audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Destinatario della Segnalazione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Ente.

Firmato digitalmente da:
LUCA PROIETTO
Seriali Certificato: 16213439
Valido dal 02/03/2023 al 02/03/2026
Indirizzo: Certified Electronic Signature CA 3

Qualora, all'esito della verifica, la Segnalazione risulti fondata, il Destinatario della Segnalazione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al vertice societario, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

13 – REPORT D'INDAGINE

Il report d'indagine viene redatto dal Destinatario della Segnalazione e condiviso con l'organo amministrativo dell'Ente.

Tale documento è caratterizzato da una serie di dettagli e informazioni per consentire eventuali provvedimenti, tra cui quelli necessari ad evitare il ripetersi degli eventi segnalati.

Il Destinatario della Segnalazione deve anche identificare e consigliare gli interventi di miglioramento per la riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto nell'area sensibile indagata.

A seguito di tale report verrà valutata la necessità di aggiornare eventuali documenti del MOG o suoi allegati, ed erogare opportuna formazione verso i dipendenti dell'organizzazione, al fine di condividere le modifiche emerse.

14 - LE SANZIONI

Di seguito si indicano quelle che potrebbero essere le specifiche sanzioni disciplinari non solo per il segnalato in caso di conferma dei fatti segnalati, ma anche per tutti coloro agiscono in violazione delle procedure.

In particolare, le sanzioni potranno essere previste:

- nel caso in cui il Segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della Segnalazione;
- in caso di comportamenti abusivi del Segnalante;
- in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori – di qualsiasi qualifica, categoria legale e inquadramento - nei confronti del Segnalante;
- nel caso in cui il Destinatario della Segnalazione non verifichi quanto riportato dal Segnalante;
- in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle Segnalazioni.

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e dei singoli Contratti Collettivi Nazionali.

Ogni organizzazione dovrà verificare concretamente, sulla base delle predette fonti, quale sanzione applicare.

A titolo esemplificativo potrebbero essere previsti:

- il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per le altre categorie.

 Firmato digitalmente da:
LUCA PROIETTO
Firmato il 21/12/2023 10:55
Seriale Certificato: 16213439
Valido dal 02/03/2023 al 02/03/2026
InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3

Chiamati al rispetto delle procedure sono anche tutti quei soggetti che operano all'interno, o per conto dell'organizzazione, come ad esempio collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, procuratori e agenti ma anche tutti i partner e fornitori.

E' previsto l'inserimento di specifiche clausole nei contratti o nelle lettere di incarico, con cui vengono regolati i rapporti con i terzi, che sanciscano il rispetto delle procedure e indichino le sanzioni applicabili in caso di violazione, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- la diffida al puntuale rispetto delle Procedure;
- l'applicazione di una penale, anche in caso di mancato rispetto della diffida, prevista in misura percentuale rispetto al compenso pattuito;
- la risoluzione immediata del contratto.

Non è invece punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello in tema di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile effettuata alle condizioni previste dalla legge; in tali casi, è anche esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, e, salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Al contrario, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

15 - INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

L'Ente intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione della procedura mediante divulgazione sul portale intranet e tramite iniziative di formazione a tutto il personale sulle finalità dell'istituto e sul suo utilizzo, sui relativi diritti e obblighi, sulle conseguenze degli abusi nel suo utilizzo, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.

16 - MODIFICHE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEI RISCHI

Qualora, a seguito delle Segnalazioni e delle comunicazioni nei confronti degli organi sociali, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali carenze dei sistemi di controllo interno, del modello o nei flussi informativi vs OdV, gli organi sociali provvedono tempestivamente al loro adeguamento.

17 – FREQUENZA CONTROLLO E REVISIONE

- La presente procedura è oggetto di revisione e aggiornamento su proposta dell'OdV ovvero in caso di modifiche normative.

 Firmato digitalmente da:
LUCA PROIETTO
Firmato il 21/12/2023 10:55
Seriale Certificato: 16213439
Valido dal 02/03/2023 al 02/03/2026
InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3