

d. ALLEGATO N.3: PROCEDURE E MODULISTICHE WHISTLEBLOWING**Procedura di Controllo Interno Sistema 231 “Segnalazione delle violazioni lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente privato - Whistleblowing” - Indice**

- 1 Scopo
- 2 Campo di riferimento
- 3 Responsabilità
- 4 Misure di protezione del segnalante
 - 4.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante
 - 4.2 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto
 - 4.3 Divieto di ritorsione o discriminazione
 - 4.4 Modalità di segnalazione e destinatari
 - 4.5 Contenuto delle segnalazioni
- 5 Diffusione e recepimento
- 6 Archiviazione e conservazione
- 7 Riferimenti legislativi e normativi
- 8 Sanzioni amministrative
- 9 Indicazioni e flussi informativi verso l'OdV
- 10 Indicazioni e flussi informativi verso l'OdV: elenco delle informazioni - moduli

LISTA DI REVISIONE

N° REV	DATA	NOTE
Rev. 0	Luglio 2020	Prima emissione
Rev. 01	Luglio 2023	Recepimento del il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24

Nota: questo documento, se stampato e con le firme in originale, è in forma controllata.

Altre copie cartacee, prive di firma, sono copie per informazione valide a tutti gli effetti nella solaggiornata di stampa.

1. SCOPO

L'approvazione definitiva del **Whistleblowing** ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato con rilevanti modifiche al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in merito alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed introduce specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione 231, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 attua la Direttiva (UE) 2019/1937 e raccoglie in un unico testo normativo la disciplina relativa alla protezione dei c.d. segnalanti, i.e. delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Si tratta di una disciplina molto complessa, che va applicata in via residuale, rispetto a specifiche normative di settore elencate nella parte II dell'allegato allo stesso D.Lgs.24/2023.

In generale, la nuova normativa prevede 3 canali di segnalazione (interno, esterno e di divulgazione pubblica o di denuncia all'A.G.) da utilizzare in via progressiva e sussidiaria, sia nel settore pubblico che in quello privato.

Il decreto impone che nell'ambito del Modello Organizzativo 231 venga predisposto e gestito almeno un canale di segnalazione interna. Tuttavia le segnalazioni possono riguardare non solo le violazioni inerenti i reati presupposto di cui al Modello 231 ma anche tutti gli illeciti derivanti da violazioni di norme nazionali ed europee specificati dal decreto stesso.

Scopo del presente processo è quello di tutelare coloro che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro ed a inculcare "una "coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che consenta al singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, nell'interesse dell'ente.

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- a. la procedura da seguire;
- b. i timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc.;
- c. l'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica:

- a. agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Ente,
- b. ai lavoratori subordinati,
- c. ai lavoratori autonomi,
- d. ai titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente,

- e. ai lavoratori o ai collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- f. ai liberi professionisti e ai consulenti che prestano la propria attività presso l'Ente;
- g. ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Ente

La segnalazione, da parte del personale di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate dal Gestore del "canale interno" in osservanza alle disposizioni di legge, e del Codice Etico aziendale.

Sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.

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

La tutela e protezione della persona segnalante non è garantita quando, in correlazione alla segnalazione, è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In tali ipotesi alla persona segnalante è irrogata da SIRCA una sanzione disciplinare nel rispetto del CCNL e della disciplina del whistleblowing.

3. RESPONSABILITÀ

Le responsabilità del processo sono demandate alla Direzione che si avvale di altre funzioni/soggetti esterni per:

- a. Garantire il rispetto della procedura per la corretta gestione delle segnalazioni e nello specifico:
 - o rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
 - o mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
 - o dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
 - o fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- b. Garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza;
- c. Monitorare i canali di comunicazione (mail dedicata);
- d. Valutare ed approvare le richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie;
- e. Aggiornare e mettere a disposizione i format per la segnalazione All-2 "Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni" da allegare o i cui campi devono essere inseriti all'interno del testo della mail inviata dal segnalante;
- f. Segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente adottando i provvedimenti conseguenti al fine di far cessare tempestivamente la stessa

- g. mettere a disposizione, sui siti web e nei luoghi di lavoro, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne

Nota.

Qualora la segnalazione abbia per oggetto i reati presupposto del MOG ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dall'Ente, le competenze degli approfondimenti sono in capo all'Organismo di Vigilanza (OdV).

4. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

4.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.

Pertanto l'organizzazione assicura che le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, rimangano riservate fatta eccezione per i casi in cui:

- Il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali^(*);
- sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità);
- risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata;
- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Sistema di Gestione

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

4.2 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalato (c.d. persona coinvolta)

La Tutela della riservatezza deve essere garantita anche nei confronti delle persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione, tramite il ricorso a strumenti di crittografia ove si utilizzino strumenti informatici.

La riservatezza della persona coinvolta e della persona menzionata viene garantita anche:

- nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- quando la segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle istituite dalle amministrazioni/enti e da ANAC in conformità al decreto;
- quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle segnalazioni, al quale va in ogni caso trasmessa senza ritardo.

La tutela dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita da parte dei soggetti del settore pubblico e privato, di ANAC, nonché delle autorità amministrative cui vengono trasmesse le segnalazioni in quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalato oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Sistema di Gestione

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

() Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile*

4.3 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, l'Organizzazione riconosce al personale ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale e del dovere di fedeltà e di lealtà.

La tutela viene estesa anche nel caso di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali, di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli rientrano nelle categorie sopra elencate non si configura la responsabilità del segnalante qualora ricorrono cumulativamente le seguenti due condizioni:

- 1) Fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione
- 2) Effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele

4.4 Divieto di ritorsione

Per "ritorsione" si intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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" in particolare si configurano come ritorsioni (di carattere esemplificativo e non esaustivo):

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi

- economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal decreto è subordinata ad alcune condizioni e requisiti e nello specifico:

- 1) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una **convinzione ragionevole** che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- 2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.
- 3) È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- 4) Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni

- o le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;
- o analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata. Se ANAC accerta la ritorsione si determina:

- la nullità della misura ritorsiva e sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione
- in caso di licenziamento, nullità dello stesso e diritto al reintegro nel posto di lavoro

Il segnalante anonimo non può godere delle tutele contro le ritorsioni previste dal decreto legislativo n. 24 del 2023. Tuttavia, nel caso in cui abbia comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, il segnalante originariamente anonimo che sia stato identificato potrà accedere alle tutele contro le ritorsioni previste dal citato decreto.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona

segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie sono di competenza della Direzione per approvazione.

4.5 Modalità di segnalazione e destinatari

L'Organizzazione mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

- Il canale di segnalazione interno a via mail all'indirizzo dedicato wistleblowing.sirca@gmail.com
- il modulo per la segnalazione, "Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni" (**)
- l'informativa per le segnalazione, "Whistleblowing – Istruzioni per segnalazione atti corruttivi";
- l'informativa per la privacy.

(**) il modulo per la segnalazione whistleblowing non deve essere obbligatoriamente compilato, anche se preferibile; lo stesso costituisce linea guida per il segnalante al fine di garantire il corretto espletamento della istruttoria da parte del soggetto incaricato alla gestione del canale interno

Il modulo e le informative sono resi disponibili, aggiornati e trasmessi, dalla Direzione, a tutti i dipendenti dell'Ente

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile nell'intranet aziendale all'interno dello spazio dedicato - "wistleblowing - Segnalazione delle violazioni" ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione deve essere trasmessa via mail all'indirizzo dedicato wistleblowing.sirca@gmail.com inserendo nell'oggetto della comunicazione la dicitura "RISERVATA";

Entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione con le modalità sopra indicate, il soggetto incaricato della gestione del canale informativo interno rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, utilizzando il medesimo canale a mezzo mail.

La segnalazione può essere presentata con indicazione dei propri dati identificativi (cd. "segnalazione in chiaro") o in forma anonima.

In ogni caso il segnalante, non anonimo, deve specificare che vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Le segnalazioni devono essere chiare, circostanziate e non sono ammissibili qualora fondate su meri sospetti, voci di corridoio, circostanze generiche e fatti non verificabili. A garanzia della completezza si suggerisce di compilare il modulo per le segnalazioni predisposto allo scopo o comunque di attenersi alle indicazioni di dettaglio di cui al punto 6.6 della presente procedura.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Il monitoraggio sulla funzionalità del canale interno di comunicazione è garantito dal soggetto incaricato all'uopo.

Il Soggetto incaricato alla gestione del canale di segnalazione e l'Organismo di Vigilanza garantiscono, per la tenuta del sistema di prevenzione della corruzione e del Modello Organizzativo di Gestione dell'Ente, l'inoltro reciproco di informazioni e segnalazioni secondo le rispettive competenze.

4.6 Contesto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al soggetto incaricato della gestione del canale interno di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ente salvo il caso di segnalazione anonima;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- d) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

5. DIFFUSIONE E RECEPIMENTO

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile nell'intranet dalla Direzione, la quale assicura:

- la disponibilità, la tenuta e l'aggiornamento di tale documentazione
- la trasmissione del modulo di segnalazione, delle istruzioni operative e dell'Informativa relativa al trattamento dei dati personali

Il documento "**WHISTLEBLOWING- Informativa per tutto il personale**" viene inviato a ogni membro del personale dell'Ente, a mezzo mail aziendale, dalla Direzione.

Nel caso di nuove assunzioni, il Responsabile delle risorse Umane assicura la consegna ed il recepimento della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione, con l'ausilio, ove opportuno, del Responsabile della Funzione incaricata

6. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, il soggetto incaricato alla gestione del canale interno assicura la conservazione e l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza nel rispetto della normativa vigente in materia.

A tal proposito l'accesso a tali documenti è segregato e garantito dal gestore del canale interno.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza a quanto disciplinato dal Sistema di Gestione per la protezione dei dati Personali e in ogni caso secondo le previsioni decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24