

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01

Procedura di Sistema

Segnalazione illeciti da parte di dipendenti e collaboratori

1. PREMESSA
2. FINALITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE
3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO E SOGGETTIVO
4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE
5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI INVIO
 - 5.1 Segnalazione interna
 - 5.2 Segnalazione anonima
 - 5.3 Pubblicità
6. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE
7. RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE
8. TUTELA DEL SEGNALANTE e SUA RESPONSABILITÀ

1. PREMESSA

Nello svolgimento quotidiano delle attività lavorative è possibile ravvedere fatti o condotte illecite (o che appaiano tali).

Coloro che segnalano tali fatti o condotte non solo favoriscono una repressione efficace, ma manifestano un coinvolgimento eticamente corretto ed una impostazione culturale che costituisce, essa stessa, il primo deterrente al fenomeno della commissione di reati.

Tuttavia, per timore di ripercussioni negative sulla propria posizione, può accadere che i dipendenti non segnalino queste situazioni agli organi legittimati ad intervenire: prevedere una tutela specifica dovrebbe incoraggiare un comportamento civico più virtuoso.

A questo scopo si è introdotto nell'ordinamento italiano il D.Lgs. n. 24 del 2023 https://www.gazzettaufficiale.it/atto/stampa/serie_generale/originario.

Fin d'ora si precisa che, ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023 (art. 1 comma 2), **la presente procedura NON si applica** alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

La **segnalazione** riguarda situazioni «*acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo*» e possono comprendere, oltre a quanto appreso in virtù del ruolo ricoperto, anche le notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle attività lavorative, seppure in modo casuale.

2. FINALITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento descrive la procedura per segnalare gli illeciti e per tutelare adeguatamente i soggetti che effettuano le segnalazioni. Le finalità della procedura sono le seguenti:

- Definire l'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo;
- Fornire indicazioni e strumenti per effettuare le segnalazioni;
- Prevedere le modalità per garantire la riservatezza e l'anonimato del segnalante nel rispetto della legge;
- Fornire indicazioni sulle forme di protezione da possibili ritorsioni riservate ai soggetti che in ^[1]buona fede segnalano cattive condotte o comportamenti illeciti;

La procedura si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo della Società, che intendono

segnalare illeciti e a tutti i dipendenti che, con compiti e livelli di responsabilità diversi, intervengono nei procedimenti correlati alle segnalazioni.

Si ricorda altresì che le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con l'Ente **altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto**. In particolare ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO E SOGGETTIVO

Ai fini della presente procedura, si intendono per:

- a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e consistenti in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- b) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
- c) sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

In particolare dovranno essere riportati anche ai fini del vaglio di **ammissibilità**:

- i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione ed una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Laddove in possesso, il segnalante dovrà allegare ogni documento utile alla corretta ricostruzione dei fatti.

Le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Ai sensi della Legge n. 179/2017 permane la possibilità di inviare segnalazioni anonime (si veda successivo paragrafo 5.2).

5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE E MODALITÀ DI INVIO

5.1 Segnalazione interna

Il canale di segnalazione interna, denominato Globaleaks, è parte integrante del Modello231 adottato dalla Società.

In particolare, è possibile accedere, attraverso un indirizzo IP presente sul sito della società, al software Globaleaks, qui compilare i campi relativi alla segnalazione alla quale viene attribuito un codice univoco numerico che consente il mantenimento dell'anonimato da parte del segnalante. La segnalazione viene guidata attraverso domande specifiche che aiutino a meglio comprendere la dinamica dei fatti ed il grado di coinvolgimento del segnalante.

Il codice univoco può essere salvato dal segnalante per eventualmente rientrare nella segnalazione per apportare modifiche o integrazioni e continuare a comunicare con il ricevente in modo anonimo.

La segnalazione viene recepita dalla piattaforma, notificata via mail al Ricevente all'uopo nominato (nel caso di Castalia Operations srl, l'organismo di vigilanza) all' Organismo di Vigilanza (in seguito denominato "Ricevente"), il quale accede alla piattaforma attraverso proprie credenziali e successivamente provvede alla gestione della segnalazione. come suggerito in caso di aziende di piccole-medie dimensioni, visto il campo di applicazione oggettivo collegato alle sole violazioni rilevanti ex D.lgs. 231/01.

Il Ricevente dovrà dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute; iii) fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data del ricevimento. Si segnala che è possibile un canale di comunicazione diretto tra segnalante e ricevente sempre guidato dal codice univoco di segnalazione.

Nel caso in cui l'identità del segnalante diventasse nota al ricevente (ad esempio per una narrazione dei fatti in prima persona), il ricevente è comunque tenuto a non rivelare l'identità del segnalante per qualsivoglia ragione.

L'identità del segnalante, eventualmente acquisita con la segnalazione, deve essere disgiunta dalla segnalazione stessa, al fine di garantire la riservatezza.

In alternativa la segnalazione potrà essere effettuata oralmente richiedendo un **incontro diretto** con il gestore della segnalazione (Organismo di vigilanza) , che deve essere fissato entro un tempo ragionevole. Il colloquio avverrà in forma riservata.

Non è possibile inviare la segnalazione a mezzo mail o a mezzo pec; tali canali di comunicazione, infatti, non garantirebbero la riservatezza. La società invita ad utilizzare esclusivamente i canali ufficiali (piattaforma Globaleaks e richiesta di appuntamento con Organo ricevente; qualora dovesse essere utilizzato altro canale, è indispensabile che il segnalante espressamente dichiari di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione

5.2 Segnalazione anonima

E' altresì possibile inviare lettera raccomandata A/R anonima all'indirizzo Via Bissolati 76, 00187 Roma. La segnalazione sarà inoltrata al Ricevente (OdV) e da questi trattata; ma non sarà possibile, evidentemente, dare riscontri al segnalante. All'esterno della busta sarà necessario indicare che il destinatario è l'organo ricevente (OdV della Società) . La busta verrà consegnata in breve tempo e rigorosamente chiusa all'Organismo di Vigilanza.

In questo caso sarò necessario evidenziare nella segnalazione che il segnalante espressamente dichiari di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione

Eventuali segnalazioni anonime saranno gestite dal segnalante solo se connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e nel caso in cui abbiano ad oggetto illeciti che rientrano nelle ipotesi di cui al paragrafo 3 della presente procedura e/o irregolarità particolarmente gravi.

Nel caso di assenza di tali requisiti la segnalazione anonima verrà archiviata.

5.3 Pubblicità

Nei luoghi di lavoro, e sul sito internet della società, sono esposte le informazioni di cui sopra mediante locandina informativa.

Sul sito della Società è presente il link con il quale è possibile effettuare la segnalazione.

La presente procedura verrà diffusa a tutto il personale.

6. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La preliminare verifica sulla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione è effettuata nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna (richiesta al segnalante di

chiarimenti e/o di integrazione di informazioni e documenti, audizione personale e riservata del segnalante se conosciuto, audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati) e avvalendosi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali.

Sulla base di questa prima valutazione si può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, in relazione ai profili di illiceità riscontrati si procederà come previsto dalla natura della violazione segnalata (penale, civile, amministrativa o contabile).

7. RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ' del SEGNALANTE

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

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.

In caso alla segnalazione segua un procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

In caso alla segnalazione segua un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria salvo diversa richiesta della Autorità Giudiziaria procedente

In caso alla segnalazione segua un procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

8. TUTELA DEL SEGNALANTE e SUA RESPONSABILITÀ'

Nei confronti del segnalante ed in risposta alla segnalazione sono vietati: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede, la mancata promozione e ogni altra azione che comporti effetti negativi o discriminatori sui contratti di lavoro ovvero danni economici o finanziari.

Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli e le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione o della denuncia hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in

attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali promossi dal segnalante ed aventi a oggetto l'accertamento di comportamenti ritorsivi o di danni conseguenti ad una segnalazione, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica. L'onere di provare che tali atti siano motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

Il segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o 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.

Tali misure di protezione si estendono anche ai facilitatori (coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione), ai colleghi ed ai parenti del segnalante, nonché ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

La tutela del segnalante trova un limite nelle ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e degli artt. 2043 e 2059 del codice civile. Inoltre, la responsabilità del segnalante non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.