

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI, INDAGINI E GESTIONE DELLA CORRUZIONE

N° Rev.	Data Revisione	Oggetto modifica all'Istruzione Operativa	Riferimento Paragrafo	Riferimento Pagina
00	01/03/2021	Emissione	Tutti	Tutte
01	10/01/2022	Revisione generale	Tutti	Tutte
02	14/12/2023	Revisione generale	Tutti	Tutte
03	16/12/2023	Revisione generale	Tutti	Tutte

SOMMARIO

- 1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE
- 2 RIFERIMENTI NORMATIVI
- 3 TERMINI E DEFINIZIONI
- 4 MODALITÀ OPERATIVE
 - 4.1 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E DESTINATARI
 - 4.2 NOMINA DEL RESPONSABILE DELL'INDAGINE
 - 4.3 INDAGINE
 - 4.4 ESITO DELL'INDAGINE E AZIONI CONSEGUENTI
 - 4.5 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE
 - 4.6 DIVIETO DI RITORSIONE O DISCRIMINAZIONE
- 5 DOCUMENTI E FILE CORRELATI

Emissione	RSG (firma):	Data 16/12/2024
Verifica:	RSG (firma):	Data 16/12/2024
Approvazione:	DG (firma):	Data 16/12/2024

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI, INDAGINI E GESTIONE DELLA CORRUZIONE

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI, INDAGINI E GESTIONE DELLA CORRUZIONE

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Lo scopo della presente procedura è quello di consentire a tutto il personale dell'Organizzazione di segnalare, in buona fede e sulla base di una ragionevole convinzione:

- atti di corruzione, compiuti, tentati o presunti;
- violazioni della Politica per la prevenzione della corruzione;
- violazioni o carenze del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;

compiuti da personale interno dell'Organizzazione per nome e/o per conto della stessa Organizzazione/o da soci in affari.

Con riferimento Modello Organizzativo 231 di cui l'Organizzazione si è dotata, sono inoltre possibili anche le segnalazioni riguardanti:

- abusi;
- furti,
- illeciti;
- mobbing;
- assenteismo;
- comportamento violento e/o molesto

sempre compiuti da personale interno dell'Organizzazione per nome e/o per conto della stessa Organizzazione/o da soci in affari.

La procedura è stata concepita affinché l'Organizzazione compia le azioni appropriate per comprendere le dinamiche dell'accaduto attraverso:

- il conferimento del potere e della capacità d'azione al responsabile delle indagini;
- la collaborazione nell'ambito dell'indagine da parte del personale pertinente;
- la comunicazione alla Direzione dello stato di avanzamento e dei risultati dell'indagine;
- la riservatezza in merito alle informazioni relative alle indagini e ai risultati.

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

- la procedura da seguire;
- i timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici ecc;
- 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, modalità di trasmissione delle segnalazioni, modalità con cui saranno svolte le indagini nonché le forme di tutela offerte nel nostro Ordinamento.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

- UNI EN ISO 37001:2016
- Reg. EU 679/2016
- D. Lgs. 231/01

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI, INDAGINI E GESTIONE DELLA CORRUZIONE

3 TERMINI E DEFINIZIONI

Ai fini del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione, si applicano termini e le definizioni di cui alla **UNI EN ISO 37001:2016**.

4 MODALITÀ OPERATIVE

4.1 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE PER ILLECITI E DESTINATARI

La segnalazione deve essere indirizzata alla Funzione di Conformità (se la violazione non è stata compiuta dalla FdC stessa); la norma ISO 37001 prevede anche la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima (ossia prive di elementi che consentano di identificare il loro autore). Qualora il segnalante si identifichi, le segnalazioni devono essere trattate in modo confidenziale, al fine di proteggere l'identità del segnalante e di coloro che risultano coinvolti nella segnalazione, con il limite dettato dalle necessità di indagine o dalle richieste di Pubbliche Autorità. L'Organizzazione ha attivato i seguenti canali:

- raccomandata postale all'attenzione della FdC all'indirizzo Via Don Gertosio, 10 CAP 12038 Savigliano (CN)
- pagina web <https://www.falfimpianti.it/sospetto-corruzione.asp>, compilando tutti i campi del form e cliccando su "invia segnalazione"
- cassetta posta in bacheca dentro cui inserire il modulo **MSA 46** "Segnalazione sospetti" all'interno di una busta indirizzata all'attenzione della FdC ; copia in bianco di tale documento è reperibile per la compilazione nell'intranet aziendale, affissa in bacheca e richiedibile alla Funzione di Conformità

Nel caso in cui la segnalazione riguardi la FdC essa andrà indirizzata alla Direzione aziendale e se coinvolge quest'ultima ai soci dell'azienda.

La segnalazione inviata è tramessa nel rispetto dei criteri di massima riservatezza, con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

4.2 VERIFICHE PRELIMINARI E INDAGINE

La FdC può condurre, ove ritenuto necessario, verifiche preliminari nel caso in cui ritenga che la segnalazione risulti essere:

- non circostanziata o, comunque, non contenente informazioni precise e concordanti;
- non verificabile, indicandone le motivazioni;
- palesemente infondata e/o in malafede, in questo caso l'identità del segnalante, se nota, è trasmessa al legale e al dg per l'adozione dei dovuti provvedimenti nelle sedi opportune;
- già in passato archiviata, a seguito di attività di istruttoria, ove non emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica;
- alla luce delle verifiche preliminari, non necessario l'avvio della fase di accertamento, indicandone le motivazioni.

La FdC predispose l'archiviazione di dette segnalazioni mancandone i presupposti, non dando impulso alla successiva fase di indagine; è sempre sua responsabilità la tenuta in via riservata del **MSA 47** "Registro delle segnalazioni sospetti" il quale riassume tutte le segnalazioni ricevute e loro iter.

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI, INDAGINI E GESTIONE DELLA CORRUZIONE

L'obiettivo della fase di indagine è:

- accertare tempestivamente i fatti;
- raccogliere tutte le prove e i documenti necessari;
- svolgere interrogazioni per determinare i fatti;
- ottenere testimonianze e, laddove possibile, richiedere la stesura per iscritto e la sottoscrizione da parte degli individui che le rilasciano;
- provvedere alla tenuta del modulo **MSA 50 "Relazione indagine"** il quale riassume, la descrizione della violazione, gli estremi del soggetto responsabile della violazione, gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro, le persone ascoltate e le relative testimonianze/informazioni fornite, le conclusioni alle quali si è giunti.

4.3 ESITO DELL'INDAGINE E AZIONI CONSEGUENTI

I risultati dell'indagine svolta sono riferiti alla Direzione al fine di stabilire le misure da intraprendere e predisporre la proposta di chiusura della segnalazione.

A seconda delle circostanze e della gravità della questione, potrebbero prevedersi una o più fra le seguenti azioni:

- interrompere, procrastinare o revisionare il coinvolgimento dell'organizzazione nel progetto, nell'attività o nella transazione;
- restituire o chiedere la restituzione di qualsiasi beneficio improprio percepito;
- irrogare sanzioni o misure disciplinari **ALL-10 "misure disciplinari"** nei confronti dei membri del personale coinvolti (che in base alla gravità, potrebbero andare da un richiamo per una violazione secondaria al licenziamento per una violazione grave);
- denunciare la questione alle autorità;
- adottare azioni per evitare o affrontare qualsiasi possibile violazione giuridica conseguente;

Il responsabile dell'attuazione delle misure in precedenza elencate è la Direzione; nel caso l'indagine coinvolga quest'ultima la FdC interpellerà i soci dell'azienda.

4.4 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE

I dati raccolti nell'ambito dell'indagine sono:

- conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento;
- raccolti limitatamente al minimo necessario per l'attuazione delle indagini.

Tali operazioni sono eseguite dall'Organizzazione in osservanza del Reg. UE 679/2016 in materia di protezione dei dati personali.

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);
- sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone;
- risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; tale indispensabilità deve essere motivata e dimostrata;

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI, INDAGINI E GESTIONE DELLA CORRUZIONE

- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare di cui al Codice Disciplinare interno, disponibile in bacheca aziendale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Al termine delle indagini, le procedure del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione devono essere riesaminate per valutare eventuali inadeguatezze e, se necessario, apportarvi miglioramenti.

4.5 DIVIETO DI RITORSIONE O DISCRIMINAZIONE

Per "ritorsive" e/o "discriminatorie" si intendono le misure e le azioni attuate nei confronti del dipendente che ha segnalato, in particolare:

- le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, ecc);
- le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, ecc);
- ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, ecc).

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

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione riferisce i fatti alla FdC i quali valutano la sussistenza degli elementi e segnalano l'ipotesi di discriminazione alla Direzione al fine di:

- adottare eventuali provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- valutare la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie sono in capo alla Direzione aziendale.

5 DOCUMENTI E FILE CORRELATI

MSA 46	Segnalazione sospetti
MSA 47	Registro delle segnalazioni sospetti
MSA 50	Relazione indagine
ALL-09	Red flags
ALL-10	Misure disciplinari

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI, INDAGINI E GESTIONE DELLA CORRUZIONE

PROCEDURA WHISTEBLOWING, PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

A. Scopo, finalità e campo di applicazione

Per favorire la segnalazione di comportamenti che potrebbero costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, è stato introdotto dalla legge n. 179/2017, così come nel settore della pubblica amministrazione, anche per i dipendenti del settore privato un strumento atto ad evitare che chi denuncia all’Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Tale strumento è stato originariamente previsto dall’art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 e in seguito modificato dal d. l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, che titola “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” (c.d. whistleblower).

La legge 179/2017 sul whistleblowing ha modificato l’articolo 54 bis del d.lgs. 165/2001: ora è previsto che il pubblico dipendente, al fine di salvaguardare l’integrità ed il buon funzionamento della pubblica amministrazione, può segnalare al “Responsabile delle prevenzione delle corruzione e della trasparenza” (Rpct) - sostituendo così il riferimento al “superiore gerarchico” – ovvero all’Autorità nazionale anticorruzione (Anac) o direttamente all’autorità giudiziaria o contabile, le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, prescrivendo che in alcun modo il medesimo possa essere sanzionato, trasferito, demansionato, licenziato o sottoposto ad altra misura organizzativa tale da produrre ripercussioni negative dirette o indirette sulle sue condizioni di lavoro.

Uno dei principi fondamentali della materia è quello di garantire la riservatezza dei dati del segnalante, a tal fine è stato emanato il D. Lgs. 24/2023 del 10 marzo 2023, che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 “riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Tale riservatezza può cessare solo in occasione dei procedimenti disciplinari laddove la rivelazione dell’identità del segnalante diviene indispensabile per consentire la difesa dell’incolpato.

Il D. Lgs. 24/2023 apporta inoltre innovazioni rispetto alla precedente normativa andando a distinguere le violazioni in due macroaree:

Violazioni della normativa nazionale

- gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali diversi da quelli specificamente individuati come violazioni del diritto europeo;
- le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D. Lgs. 231/2001, non riconducibili alle violazioni del diritto europeo;

Violazioni della normativa comunitaria

- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione o nazionali relativi ai settori elencati all’art. 2 co. 1 lett. a) n. 3 del D. Lgs. 24/2023 (tra cui appalti pubblici e sicurezza dei trasporti);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione o riguardanti il mercato interno (n. 5);
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori indicati nei numeri 3, 4 e 5.

Non rientrano nell’ambito di applicazione oggettivo (art. 1 del D. Lgs. 24/2023), le seguenti segnalazioni:

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI, INDAGINI E GESTIONE DELLA CORRUZIONE

- 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;
- segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'Allegato;
- segnalazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Indicazioni utili per l'attuazione di questa disposizione di legge si rinvengono nei seguenti documenti:

- Piano Nazionale Anticorruzione adottato con deliberazione n. 72 dell'11.09.2013 dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T.) - ora Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) –
- Determinazione A.N.A.C. n. 6 del 28 aprile 2015, "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)".
- Delibera A.N.A.C. 311 del 12/07/2023 - 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. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

Come detto sopra, la normativa è nata per il settore pubblico ed è stata estesa al settore privato con la legge n. 179/2017.

Anche il whistleblower, dipendente nel settore privato, deve poter fare affidamento sulla presenza di procedure dirette a preservare lo stretto riserbo sull'identità della propria persona e sul contenuto delle segnalazioni presentate.

La legge n. 179/2017 ha pertanto rivisto la formulazione dell'art. 6 del d.lgs. 231/01, stabilendo che i Modelli organizzativi debbano prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai dipendenti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente.

La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01 della FALFISARG SRL ed ha l'obiettivo di indicare al whistleblower chiare modalità operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Fatti salvi gli obblighi di legge, nel ricevimento di una segnalazione si dovrà rispettare la massima riservatezza al fine di tutelare l'anonimato di chi segnala, per evitare ritorsioni, e salvaguardare la reputazione dei "segnalati".

La segnalazione dovrà avvenire in buona fede, in caso contrario il segnalante è sottoposto a procedimento disciplinare, (in conformità al CCNL Edilie Industria).

B. Soggetti Destinatari

I soggetti che possono effettuare segnalazioni ai sensi della presente disciplina sono:

- Dipendenti pubblici e privati
- Lavoratori autonomi
- Lavoratori o collaboratori di fornitori
- Liberi professionisti e consulenti

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI, INDAGINI E GESTIONE DELLA CORRUZIONE

- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o
- Rappresentanza
- Candidati
- Lavoratori in prova
- Ex lavoratori
- Qualsiasi soggetto che abbia intrattenuto o intrattenga rapporti con l'Organizzazione (es. soci in affari)

Oltre che in costanza del rapporto giuridico che le legittima, le segnalazioni possono essere fatte:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La persona segnalante può farsi assistere da un "facilitatore" ovvero una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze esposte nella segnalazione spettano al Responsabile della Segnalazione che, avvalendosi della collaborazione delle funzioni aziendali ritenute necessarie, vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A tal fine, il Responsabile delle Segnalazioni oltre che avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, all'occorrenza, può anche avvalersi degli organi di controllo della Società e, ove necessario, di specialisti esterni.

C. Oggetto della segnalazione

Secondo la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", le segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinate agli artt. 318, 319 e 319 ter del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrano l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Sono altresì oggetto di segnalazione le violazioni alle disposizioni del Codice Etico e della Dichiarazione della Politica Aziendale Integrata dell'Organizzazione atte ad evitare la commissione di reati.

Il whistleblowing non riguarda situazioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina.

D. Soggetti destinatari delle segnalazioni

L'Organizzazione ha individuato due figure responsabili della ricezione e gestione delle segnalazioni:

- FdC;
- ODV nominato dalla Società ex D.lgs. 231/01 (qualora le segnalazioni riguardino la FdC).

Questi soggetti costituiscono un comitato opportunamente nominato dalla Direzione.

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI, INDAGINI E GESTIONE DELLA CORRUZIONE

E. Modalità di segnalazione

Nel rispetto dell'idoneità ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa, l'Organizzazione mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo i seguenti canali per effettuare la segnalazione:

- un applicativo software accessibile attraverso la rete internet, accessibile all'indirizzo <https://falfimpianti.wbisweb.it>
- posta cartacea (raccomandata postale) all'indirizzo Via Don Gertosio, 10 CAP 12038 Savigliano (CN) oppure cassetta collocata c/o la bacheca aziendale; in entrambi i casi la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione"
- su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un 7 giorni

Come da Linea Guida ANAC l'Organizzazione esclude espressamente che la posta elettronica ordinaria (e-mail) e la e-mail PEC siano strumenti adeguati a garantire la riservatezza, pertanto, non ne riconosce l'utilizzo.

F. Contenuto Delle Segnalazioni

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che nella segnalazione risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

In mancanza dei già menzionati elementi, la segnalazione può essere ritenuta inammissibile o improcedibile.

G. Tutela Del Whistleblower (ai sensi dell'art. 54 bis D. Lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

G1) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale 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) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI, INDAGINI E GESTIONE DELLA CORRUZIONE

- sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulta assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e smi; il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 smi.

G2) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

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.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alla FdC e/o all'ODV i quali valuteranno l'opportunità 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.

H. Responsabilità del Whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e 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'istituto oggetto della presente procedura.

I. La segnalazione esterna

La disciplina prevede che, al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni possano essere inviate, in via subordinata e/o successiva rispetto a quelle interne, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) – individuata quale unica autorità competente a ricevere e gestire segnalazioni in materia di Whistleblowing – attraverso il link <https://whistleblowing.anticorruzione.it>

In particolare, i whistleblower possono fare ricorso all'ANAC:

- nel caso in cui non sia previsto, nel contesto lavorativo nel quale opera il segnalante, l'obbligo di attivazione del canale di segnalazione interno, ovvero se, qualora obbligatorio, non sia stato attivato o, se presente, non sia conforme;
- qualora sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo;
- se il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione correrebbe il rischio di possibili ritorsioni;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Internamente, le competenze in materia di whistleblowing dell'ANAC sono affidate all' Ufficio per la Vigilanza sulle segnalazioni dei whistleblower (UWHIB).

SEGNALAZIONE DI SOSPETTI, INDAGINI E GESTIONE DELLA CORRUZIONE

L. Informativa alle rappresentanze sindacali

Nell'implementare il canale di segnalazione interno, L'Organizzazione ha sentito "le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art.51 del D. Lgs. n.81 del 2015", nello specifico le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tale coinvolgimento del sindacato ha carattere meramente informativo relativo alla descrizione del canale attivato, negli elementi essenziali che lo caratterizzano ad esempio modalità di segnalazione, alla gestione della segnalazione, ecc.