



**RESIDENZA PSICHIATRICA
AD ALTA INTENSITA' ASSISTENZIALE
"DAVIDE"
RESIDENZA PSICHIATRICA
AD ELEVATA INTEGRAZIONE SANITARIA
"MARIA CHIARA"**

Sede legale

Corso Garibaldi 117 – 89048 Siderno (RC)

Sede operativa

Via Peppino Brugnano 1 – 89040 Siderno (RC)

**MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS 231/2001
PROCEDURA RELATIVA ALLA SEGNALAZIONE
DEGLI ILLECITI
(WHISLEBLOWING)**

DATA	REV	PAGINE	TIPO E NATURA MODIFICA	APPROVAZIONE
14.10.2024	00	20	Prima emissione	

[Handwritten signature]

INDICE

Premessa	3
1. Ambito di applicazione	4
2. Definizioni	4
3. Riferimenti normativi	5
4. Principi generali di riferimento	6
5. Descrizione delle attività relative al Whistleblowing	6
5.1 Scopo e ambito di applicazione	6
5.2 Soggetti che possono effettuare le segnalazioni e oggetto della segnalazione	7
5.3 Destinatario della Segnalazione	9
5.4 Contenuto delle Segnalazioni	9
5.5 Modalità di Segnalazione	10
5.6 Gestione della Segnalazione	14
5.7 Attività di verifica della fondatezza e della rilevanza della Segnalazione	15
5.8 Tutela del Segnalante	17
5.9 Responsabilità del Segnalante	18
6. Conservazione della Documentazione	19
6.1 Provvedimenti disciplinari e altre iniziative	19

Premessa

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* ha previsto un sistema di tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico che per i lavoratori appartenenti al settore privato, nonché per i terzi che segnalino un illecito di cui abbiano avuto conoscenza per ragioni di lavoro.

In particolare la suddetta Legge, aggiungendo i nuovi commi 2 bis, 2 ter e 2 quater all’art. 6 del D.lgs. 231/01, ha introdotto anche nel settore privato talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione etc...) nei confronti dei soggetti apicali e/o dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni del relativo Modello 231/01, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio.

A tal fine, il Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. 231/01 prevede, quale proprio requisito di idoneità, l’implementazione di una apposita procedura, che è parte integrante del medesimo Modello 231/01, finalizzata a disciplinare il predetto sistema di segnalazione di illeciti e violazioni del Modello 231/01 (c.d. Whistleblowing).

Le funzioni aziendali che sono a vario titolo coinvolti nel processo di Whistleblowing sono:

- Segnalante
- Responsabile della Segnalazione
- Organi Apicali

La presente Procedura, che costituisce parte integrante del Modello 231/01 adottato dal Consorzio Sociale GOEL – Strutture Residenziali Psichiatriche *“Davide e Maria Chiara”*, ha una duplice finalità:

- regolamentare il processo di *“Whistleblowing”*;
- definire i ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti nel suddetto processo.

1. Ambito di applicazione

La presente Procedura si applica al personale del Consorzio Sociale GOEL e a tutti coloro che sono coinvolti nel processo di Whistleblowing.

La Procedura disciplina le seguenti attività:

- modalità di Segnalazione del dipendente e/o collaboratore e/o del terzo avente ad oggetto la violazione del Modello 231/01 o del Codice Etico del Consorzio;
- istruttoria del Responsabile della Segnalazione relativamente alla Segnalazione ricevuta;
- attività del Responsabile della Segnalazione successiva all'istruttoria.

2. Definizioni

Codice Etico: Documento adottato dal Consorzio Sociale GOEL, parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione e redatto ai sensi del D.Lgs. 231/01, che definisce il complesso di norme etiche e sociali al quale il personale deve attenersi.

D. Lgs 231/01: Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”) e successive modifiche e integrazioni

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01

Resp. Segnalazione: Si intende il soggetto responsabile della segnalazione

Segnalazione: La segnalazione inviata dal dipendente e/o dal terzo avente ad oggetto la violazione o la probabile violazione del Modello 231/01 o del Codice Etico del Consorzio Sociale.

Società: Consorzio Sociale GOEL – Società Cooperativa Sociale e Impresa Sociale

Whistleblowing: Il sistema di segnalazione di illeciti o violazioni del Modello 231/01 adottato dal Consorzio Sociale GOEL.

3. Riferimenti normativi

Per la redazione della presente procedura sono stati adottati riferimenti normativi sia esterni che interni, in particolare tra i primi:

- D.lgs. dell'8 giugno 2001, n. 231 *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*;
- Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (aggiornate al 31 marzo 2014);
- D.lgs. del 30 giugno 2003, n.196 *"Codice in materia di protezione dei dati personali"*, così come modificato dal D.lgs. 101/2018 recante *"Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE"*;
- Legge 30 novembre 2017, n.179 *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*.

Mentre tra quelli interni si segnalano:

- Statuto;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/01 e Codice Etico adottati dal Consorzio Sociale GOEL;

4. Principi generali di riferimento

Lo svolgimento delle attività disciplinate dalla presente Procedura devono ispirarsi a tutte le normative ed ai documenti di riferimento sopra menzionati, nonché ai principi comportamentali previsti nel Codice Etico e nel Modello che il Consorzio ha adottato in virtù del D.lgs. 231/01.

5. Descrizione delle attività relative al Whistleblowing

5.1 Scopo e ambito di applicazione

Il Whistleblowing è il sistema di segnalazione con il quale un soggetto operante per conto del Consorzio contribuisce - o può contribuire - a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per lo stesso. Lo scopo principale del Whistleblowing è quindi quello di gestire eventuali Segnalazioni al fine di individuare possibili problematiche, che potrebbero derivare da un illecito aziendale, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01.

La presente Procedura, approvata dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio Sociale GOEL - regola quindi, anche attraverso indicazioni operative, il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle Segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi D.lgs. 231/01, nonché delle violazioni del relativo Modello 231/01, trasmesse dal Segnalante (Whistleblower). Il presente documento disciplina, inoltre, le forme di tutela della riservatezza del Segnalante per evitare possibili ritorsioni nei suoi confronti.

La presente Procedura si applica a qualsiasi Segnalazione effettuata dai soggetti apicali, dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, nonché dai soggetti terzi meglio individuati al successivo par. 5.2, attraverso gli appositi canali di comunicazione, infra indicati, riservati e messi a disposizione dalla Società ai fini di cui sopra.

5.2 Soggetti che possono effettuare le segnalazioni e oggetto della segnalazione

Gli Organi Apicali, i dipendenti e i soggetti terzi possono segnalare ai sensi della presente Procedura i comportamenti illeciti di cui al D.lgs. 231/01, rilevanti in sede penale e/o disciplinare, o le violazioni del Modello e/o del corpo procedurale di cui siano venuti a conoscenza, diretta o indiretta ed anche in modo casuale, in occasione delle funzioni svolte.

Può pertanto costituire oggetto di Segnalazione ogni comportamento o atto idoneo a pregiudicare l'idoneità del Modello, posto in essere dai soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio della Società, che costituisca, anche solo potenzialmente:

- una condotta illecita integrante una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per il Consorzio Sociale GOEL, ai sensi del D.lgs. 231/01;
- una condotta che, pur non integrando alcuna predetta fattispecie di reato, sia stata posta in essere in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico del Consorzio.

Le Segnalazioni che determinano l'attivazione della presente Procedura devono basarsi su elementi di fatto, precisi e concordanti. Non sono pertanto meritevoli di tutela le Segnalazioni aventi ad oggetto questioni di carattere personale del Segnalante o del segnalato (salvo che non si tratti di aspetti che abbiano un impatto a livello aziendale), rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Pertanto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la procedura di Segnalazione, con le relative tutele, non sarà attivata, anche se la Segnalazione sarà inviata/recapitata tramite le modalità previste dal presente documento, nelle seguenti ipotesi:

- Segnalazione non circostanziata che non consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria (ad es.: i) illecito commesso, ii) periodo di riferimento, iii) cause e finalità dell'illecito, iv) persone/unità coinvolte, etc.) ovvero Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci;

- Segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla/e persona/e segnalata/e.

Rimane quindi fermo il requisito della veridicità dei fatti e/o delle circostanze e delle situazioni segnalati, a tutela del soggetto segnalato. A tale riguardo, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno del Consorzio Sociale GOEL ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi o di illecito - non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento (o del carattere illecito) dei fatti segnalati e/o dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il Segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto e che lo stesso possa costituire un illecito.

Le Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, potranno essere prese in considerazione ai fini della presente Procedura qualora esse presentino gli elementi sopra indicati. Le Segnalazioni anonime verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se aventi un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Il perseguimento dell'interesse all'idoneità al Modello, che con la presente Procedura il Consorzio Sociale GOEL intende perseguire, costituisce ai sensi dell'art. 3 della L. 179/2017 giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto, con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli artt. 326 c.p. (Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio), 622 c.p. (Rivelazione di segreto professionale) e 623 c.p. (Rivelazione di segreti scientifici o industriali), oltreché in relazione all'obbligo di fedeltà del dipendente di cui all'art. 2105 c.c.. Tale clausola di salvezza delle condotte rivelatorie non si applica, tuttavia, se l'obbligo di segreto professionale sia riferibile ad un rapporto di consulenza professionale o di assistenza, ovvero se la rivelazione sia stata effettuata con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito, con particolare riferimento al rispetto del canale di comunicazione a tal fine specificamente predisposto.

5.3 Destinatario della Segnalazione

Il destinatario della Segnalazione è il soggetto incaricato dal Consorzio Sociale GOEL quale *Responsabile della Segnalazione*, nella persona di Lucia Celico.

Potranno non essere trattate alla stregua della presente Procedura le Segnalazioni inviate a soggetti diversi, stante la competenza esclusiva del Responsabile sopra citato a ricevere le Segnalazioni oggetto della presente Procedura.

Sul punto si precisa che, così come previsto nella parte Generale del Modello, qualora la Segnalazione non sia correttamente inviata al Responsabile della Segnalazione, la stessa dovrà essere tempestivamente inoltrata dall'erroneo destinatario al medesimo Responsabile, affinché esso possa valutare le Segnalazioni ricevute e determinare le eventuali iniziative.

Il Responsabile della Segnalazione provvede a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle Segnalazioni e a tutelare l'identità dei Segnalanti agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle Segnalazioni.

5.4 Contenuto delle Segnalazioni

Il soggetto che effettua la Segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Responsabile della Segnalazione di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la ricevibilità e la fondatezza della Segnalazione. La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la Segnalazione - nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato - con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (generalità che saranno tenute riservate);

- b) una chiara e completa descrizione dei fatti precisi e concordanti oggetto di Segnalazione che costituiscano o possano costituire un illecito rilevante ai fini del D.lgs. 231/01 e/o una violazione del Modello e/o del Codice Etico;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

5.5 Modalità di Segnalazione

Canali di segnalazione

I destinatari della presente Procedura possono effettuare Segnalazioni interne, esterne, divulgazioni pubbliche e denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni.

Canali di segnalazione interna

La Società ha istituito un canale di segnalazione, in forma scritta, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

In particolare, il Consorzio mette a disposizione dei Segnalanti un canale in forma scritta mediante piattaforma informatica, raggiungibile dal sito internet della società goel.coop,

alla pagina del Consorzio Sociale GOEL, accessibile al seguente link:
<https://forms.goel.coop/form/whistleblowing>

La piattaforma di segnalazione, dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate agli standard di cui all'art. 32 GDPR, risiede su server – situato nell'Unione Europea e prevede un percorso guidato per il Segnalante che consentirà allo stesso di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e valutazione dei fatti e l'utilizzo di misure di crittografia, che garantiscono la riservatezza del Segnalante, nonché del contenuto della Segnalazione e della documentazione.

- **Canale di segnalazione in forma scritta**

Il soggetto che intende fare una segnalazione in forma scritta accede al sito [goel.coop](https://forms.goel.coop) ed accedendo alla pagina di Consorzio Sociale GOEL, troverà la sezione “[Whistleblowing](#)”. Cliccando sul link, avrà possibilità di visionare l'Informativa Privacy in relazione alle segnalazioni di “Whistleblowing”, la Presente Procedura e potrà accedere al link al seguente indirizzo: <https://forms.goel.coop/form/whistleblowing> per essere indirizzato al portale delle segnalazioni.

Una nuova segnalazione può essere inserita cliccando sul pulsante “Whistleblowing”.

Procedendo, si apre una pagina nella quale si può decidere se inviare una segnalazione in anonimo o fornendo i dati.

Nel primo caso, segnalazione in forma anonima, cliccando sul tasto “Segnalazione Anonima”, si potrà scrivere il testo della segnalazione, aggiungere gli allegati che si ritengono opportuni e procedere all'invio, in forma anonima.

Successivamente, si aprirà una nuova pagina che descrive l'avvenuto invio della segnalazione e fornisce un codice unico che identifica l'istanza e un *url* che il Segnalante dovrà provvedere a salvare per poter monitorare la segnalazione, poiché è l'unico

modo per accedere nuovamente allo stato della segnalazione, non potendo essere mostrato di nuovo dalla piattaforma di segnalazione.

Nel secondo caso, segnalazione nominativa, si potranno inserire i dati identificativi del Segnalante, nome, cognome, email e poi scrivere il contenuto della segnalazione, aggiungere gli allegati che si ritengono opportuni e procedere all'invio.

Successivamente, si aprirà una nuova pagina che descrive l'avvenuto invio della segnalazione e fornisce un codice unico che identifica l'istanza e un *url* che il Segnalante dovrà provvedere a salvare per poter monitorare la segnalazione, poiché è l'unico modo per accedere nuovamente allo stato della segnalazione, non potendo essere mostrato di nuovo dalla piattaforma di segnalazione.

Sia in caso di segnalazione in forma anonima o identificativa, per controllare lo stato della segnalazione, basterà incollare l'url sulla barra degli indirizzi del browser.

Si aprirà una pagina contenente il contenuto della segnalazione inviata con i documenti allegati, nonché l'eventuale riscontro da parte del Responsabile della Segnalazione.

Entro 7 giorni dall'invio della segnalazione, il segnalante troverà evidenza in piattaforma del ricevimento della segnalazione.

Entro 3 mesi da quella data, il segnalante riceverà riscontro alla sua segnalazione.

Canale di segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante. Si precisa, tuttavia, che la persona

Segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- I. Non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero, questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla normativa;
- II. La persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- III. La persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- IV. La persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile, le informazioni necessarie per l'invio della segnalazione (es. le istruzioni per l'utilizzo del canale). L'ANAC, inoltre, adotta le proprie procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, che aggiorna periodicamente, nonché le relative linee guida, che si invita a consultare sul sito dell'Autorità nella versione aggiornata e pro tempore vigente (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Divulgazione pubblica

È poi possibile effettuare una divulgazione pubblica che sussiste nel rendere, le informazioni sulle violazioni, di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Colui che effettua una divulgazione pubblica, come sopra definita, beneficia della protezione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- I. la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste per le segnalazioni interne ed esterne e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- II. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- III. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stesse.

5.6 Gestione della Segnalazione

Il procedimento di gestione delle Segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione della Segnalazione, ed in ogni fase successiva della stessa, nonché la tutela dei dati personali relativi al Segnalante medesimo, anche ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. L'identità del Segnalante potrà essere rivelata e resa pubblica solo nei casi di cui al successivo par. 5.8.a, nel rispetto delle disposizioni di cui al GDPR.

5.7 Attività di verifica della fondatezza e della rilevanza della Segnalazione

L'istruttoria sulla fondatezza e rilevanza della Segnalazione è condotta autonomamente dal Responsabile della Segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza e nel rispetto della normativa giuslavoristica ed in tema di privacy; il Responsabile, in quanto preposto alla verifica e alla gestione della Segnalazione, può procedere ad ogni attività ritenuta opportuna al fine tra l'altro di:

- valutare la gravità degli illeciti, delle violazioni e delle irregolarità segnalate e ad ipotizzarne le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
- individuare le attività da svolgere in relazione alle tematiche segnalate con riferimento al Modello;
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità, valutando ad esempio l'opportunità di:
 - convocare il Segnalante per ottenere maggiori chiarimenti;
 - convocare i soggetti che nella Segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti;
 - acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire;
 - convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella Segnalazione come l'autore dell'irregolarità (segnalato);
- individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente al fine di ridurre il rischio che si verifichino eventi pregiudizievoli o eventi simili a quelli segnalati, verificati o accertati.

Nell'istruttoria delle Segnalazioni, il Responsabile, può avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni ed uffici della Società o di consulenti esterni e ferma restando anche

in tal caso la massima garanzia di riservatezza. Qualora all'esito dell'istruttoria, la Segnalazione dovesse risultare fondata e rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01, il Responsabile provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento ad uno o più dei seguenti soggetti, in relazione alle circostanze della fattispecie concrete:

- a. all'Autorità giudiziaria competente, in caso di rilevanza penale dei fatti;
- b. alle funzioni aziendali interessate, per l'acquisizione di elementi istruttori (soltanto per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato);
- c. agli Organi Apicali della Società e inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, se esistenti.

Qualora invece all'esito dell'istruttoria medesima la Segnalazione dovesse apparire infondata o irrilevante, il Responsabile della Segnalazione provvederà ad archivarla (precisando le relative motivazioni) e tale decisione è comunicata ai soggetti interni alla Società.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi un illecito già oggetto di un procedimento penale, l'attività istruttoria di cui alla presente Procedura rimarrà sospesa sino alla definizione del giudizio penale.

Il Responsabile delle Segnalazione assicura, altresì, la predisposizione di un report periodico annuale da inviare alla Società avente ad oggetto tutte le Segnalazioni ricevute, gli esiti delle verifiche relative a tali Segnalazioni nonché i casi di archiviazione, avendo cura di mantenere riservati i dati identificativi del Segnalante, salvo che i dati stessi non siano in altro modo già emersi o comunque già noti.

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e della relativa attività di istruttoria, il Responsabile della Segnalazione archivia per almeno 5 anni dalla conclusione del procedimento, nel rispetto degli standard di sicurezza e riservatezza, tutta la documentazione relativa alla Segnalazione ricevuta, alla gestione ed agli esiti della stessa (email, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documentazione allegata, ecc.).

5.8 Tutela del Segnalante

a) Obbligo di riservatezza.

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante viene protetta in ogni fase del trattamento della Segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza la sua autorizzazione e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

b) Divieto di discriminazione.

I soggetti che, a norma della presente Procedura, segnalano condotte illecite o violazioni del Modello 231/01 di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio, non possono essere sanzionati, licenziati, revocati, sostituiti, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione e/o reazione sfavorevole al Segnalante.

Il Segnalante e l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, qualora ritengano che il Segnalante abbia subito o stia subendo una misura discriminatoria, provvedono a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Segnalazione affinché provveda a valutarne la fondatezza nonché all'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

Nel caso in cui il Responsabile della Segnalazione ritenga integrata la discriminazione valuta – con l'ausilio del Responsabile delle Risorse Umane- possibili interventi di azione da parte degli organi e/o delle Funzioni competenti della Società, volti a ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e, far perseguire, se del caso, in via disciplinare e/o penale, l'autore della discriminazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è in ogni caso nullo, al pari del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante a seguito della Segnalazione. Costituisce onere del datore di lavoro - in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione - dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

In ogni caso la violazione dell'obbligo di riservatezza e/o del divieto di discriminazione di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare adottato ai sensi della parte Generale del Modello 231/01 adottato dalla Società e del D.lgs. 231/01, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

5.9 Responsabilità del Segnalante

Il Segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o di formazione o di uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della Segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del Segnalante per calunnia, diffamazione, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante. Qualora a seguito di verifiche interne la Segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati da parte del Responsabile dell'Area Risorse Umane accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita Segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari, anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello 231/01 e del D.lgs. 231/01 e/o denunce anche penali nei confronti del Segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria Segnalazione.

6. Conservazione della Documentazione

Conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, le Segnalazioni saranno conservate per il tempo strettamente necessario alla gestione delle stesse e, in ogni caso, per un periodo massimo di cinque anni. In particolare, la piattaforma prevede l'automatica cancellazione delle Segnalazioni inserite una volta decorso il termine di dodici mesi dalla data di ricezione delle stesse. Tale termine può, tuttavia, essere posticipato a cura del Responsabile della Segnalazione per un periodo massimo di cinque anni. Analogamente, l'eventuale documentazione utilizzata nel corso dell'istruttoria (registrazioni, verbali, documentazione raccolta etc.) sarà gestita da parte del Responsabile della Segnalazione nel rispetto del termine di conservazione di cui sopra.

6.1 Provvedimenti disciplinari e altre iniziative

Un sistema di Segnalazioni efficace deve prevedere determinate sanzioni nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento delle violazioni o illeciti loro attribuiti, nonché nei confronti della persona Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione, nei confronti del Responsabile della Segnalazione nel caso di mancato rispetto della presente Procedura, oltre che nei confronti di tutti coloro i quali, a vario titolo, dovessero violare gli obblighi di riservatezza e i divieti di ritorsione posti a tutela della persona Segnalante.

Pertanto, in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento, si prevedono sanzioni nei confronti di coloro che si accertano responsabili dei seguenti illeciti:

- commissione di ritorsioni;
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla Segnalazione;
- violazione dell'obbligo riservatezza;
- mancata istituzione canali di segnalazione;
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione della Segnalazione;

- adozione di procedure non conformi alla normativa nazionale, ex D. Lgs. n. 24/2023, di recepimento della Direttiva UE n. 1937/2019;
- mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della Segnalazione.

Non è punibile, neanche per responsabilità civile o amministrativa, la persona Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto 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.