Organizzazione

ITAL BILDING s.r.l.
Via San Vito, 2 int. 3 – 82020 Circello (BN)
Tel. 0824.937726
C.F. e P.Iva 01059900629 – REA BN 78054
Web: www.italbilding.it
e-mail: info@italbilding.it
pec: italbildingcert@pec.italbilding.it

Procedura di Controllo Interno – Sistema 231

ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Master	-
Copia controllata	√
Copia non controllata	-
Numero della copia	1

Emissione DG	Data	28/09/2023	Firma	
Approvazione DG	Data	28/09/2023	Firma	
Approvazione ODV	Data	28/09/2023	Firma	

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	28/09/2023	Prima emissione	Francesco Saverio Pietrella

Indice generale della sezione

Procedura di Controllo Interno Sistema 231 – P-INT-24 – "Segnalazione di sospetti-Whistleblowing"

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	Documenti e files correlati

Segnalazione di sospetti- Whistleblowing

P-INT-24

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.n.231/01, 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.

Scopo del presente processo è quello di tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e ad inculcare "una coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il 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.

La procedura mira, inoltre, 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, etc.
- 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

- Alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
- Alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

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 Responsabile della Direzione in osservanza del presente Sistema di Gestione, delle 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.

3 Responsabilità

Le responsabilità del processo sono demandate alla Direzione che si può avvalere di altre funzioni per:

- Protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato **All-30 "Whistleblowing -Registro delle segnalazioni"**
- 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.
- Monitorare i canali di comunicazione (posta ordinarie e raccomandate)
- Monitorare i canali di comunicazione (mail dedicate e gli strumenti di comunicazione internet)
- Valutare approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie
- Aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione **All-29 "Whistleblowing -Segnalazione delle violazioni"**
- Segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente

Nota.
Qualora la segnalazione ha per oggetto i reati presupposto del MOG ai sensi del D.Lgs.n.231/01 adottato dall'Organizzazione, le responsabilità del processo competono come già previsto all'Organismo di Vigilanza **(OdV)**

4 Misure di protezione del segnalante

4.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

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; 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 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.n.231/2001, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.
Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.
La scriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Organizzazione ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

4.3 Divieto di ritorsione o discriminazione

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

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

L'Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.
La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa Organizzazione.
Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti al Responsabile della Direzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- Al Responsabile di Funzione del dipendente e al Responsabile Risorse umane, che valutano tempestivamente:
  - L'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione
  - La sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente 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 di competenza della Direzione per approvazione.
La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'Art. 2043 c.c.
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.

4.4 Modalità di segnalazione e destinatari

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

- Il modulo per la segnalazione, ALL-29 "Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni"
- Le istruzioni per la segnalazione, ALL-31 "Whistleblowing – Istruzioni per segnalazione atti corruttivi"
- L'informativa per la privacy [SGP]

Modulo, istruzioni e informativa sono resi disponibili, aggiornati e trasmessi, dall'incaricato della Direzione, a tutti i dipendenti dell'Organizzazione

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

La segnalazione deve essere indirizzata:

- Alla Direzione o Funzione da essa incaricata
- Alla sola Direzione, nel caso in cui la segnalazione faccia riferimento alla condotta tenuta dalla Funzione suddetta, nello svolgimento delle funzioni/mansioni aziendali
- All'organismo di Vigilanza qualora la segnalazione riguardi i reati presupposto del MOG ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 adottato dall'organizzazione

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'Organizzazione deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata alla Funzione incaricata dalla Direzione, cui è affidata la protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo ALL-30" Whistleblowing - Registro delle segnalazioni"

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e 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.

L'Organizzazione, seguendo le disposizioni dell'articolo 2bis inserito dalla Legge 179/2017 ha predisposto più canali che consentono di presentare segnalazioni circostanziate di condotte corruttive o violazioni, rilevanti ai sensi del presente Sistema di Gestione, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione, presentata con le seguenti modalità:

- Mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica certificata. In tal caso, l'identità del segnalante potrà essere conosciuta esclusivamente dal responsabile della funzione incaricata, che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi di esclusione previsti
- Tramite una casella mail dedicata esclusivamente all'invio di segnalazioni, con userid e password portate a conoscenza esclusivamente del personale dell'organizzazione
- Tramite raccomandata all'attenzione responsabile della funzione incaricata o della direzione (per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale)
- Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla ricezione

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può segnalare, oltre che con la modalità b), anche mediante la modalità c) espressa in precedenza:

- Non compilando la sezione "anagrafica segnalante" del modulo,
- Non sottoscrivendo tale modulo
- Non indicando il mittente o utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia.

Se la segnalazione è pervenuta con l'ausilio di strumenti informatici l'Organizzazione attraverso un indirizzo "no-reply", informerà il segnalante:

- Dell'avvenuta presa in carico della segnalazione
- Della eventualità di essere ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini
- Della possibilità di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale, se venuto a conoscenza di ulteriori informazioni

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito della Funzione incaricata, con l'ausilio:

- Del Responsabile di Funzione del dipendente, per le mail dedicate e gli strumenti di comunicazione internet
- Del Responsabile delle Risorse Umane, per la posta ordinaria.

Il Responsabile della Funzione incaricata e l'Organismo di Vigilanza garantiscono, per la tenuta del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione e del Modello Organizzativo di Gestione dell'Organizzazione, l'inoltro reciproco di informazioni e segnalazioni secondo le rispettive competenze.

Note importanti per le modalità di compilazione ed invio di una segnalazione (NOTA DEL REDATTORE)

- **La legge n.179** del 30 novembre 2017 con modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala, prevede
- Uno o più canali che consentano ai soggetti...
  Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione

Almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con **modalità informatiche**, la riservatezza dell'identità del segnalante

e

L' Art. 3 della DELIBERA 30 ottobre 2018
"Le comunicazioni e le segnalazioni sono presentate, di norma, attraverso il **modulo della piattaforma informatica** disponibile sul sito dell'Autorità, che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione nonché della relativa documentazione" indicano **di adottare supporti elettronici**, che offrono anche vantaggi in merito alla:

- Raccolta automatica dei dati
- Velocità e semplicità di utilizzo
- Anonimato tecnologico

Il canale **whistleblowing in digitale** risulta essere la soluzione più diffusa per le aziende italiane.

La modulistica allegata riguardante **Whistleblowing** nel **Kit Procedure 231 non** è stata **rimossa** ma può essere di **guida per la compilazione e per la trasmissione nel modo digitale.**

4.5 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile della Funzione incaricata 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:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione

- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5 Diffusione e recepimento

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile nell'intranet dal Responsabile della Funzione incaricata, il quale assicura:

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

Le istruzioni operative **ALL-31" Whistleblowing- Istruzioni segnalazione atti corruttivi"** sono inviate a ogni membro del personale dell'Organizzazione, a mezzo mail aziendale, dalla Funzione incaricata

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, la Funzione incaricata aggiorna **ALL-30" Whistleblowing-Registro delle segnalazioni"** assicurando 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.

A tal proposito l'accesso a tali documenti è segregato e garantito dalla Funzione stessa.

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

7 Riferimenti legislativi e normativi

Legge n.179 del 30 novembre 2017
(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)

L'Art. 1 modifica l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti e lo sostituisce col seguente:
«Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).
1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.
L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata.
Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.
Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.
Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.
Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da10.000 a 50.000 euro.
L'ANAC determina l'entità' della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.
Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

L'Art. 2 della suddetta legge: "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato" va a modificare l'articolo 6 del D.Lgs.n.231/01 inserendo dopo il comma 2

Il **comma 2 bis** che prevede:

a) **uno o più canali** che consentano **alle persone che rivestono funzioni** di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, e **alle persone sottoposte** alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra di **presentare,** a tutela dell'integrità dell'ente, **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 gestione dell'ente, di cui siano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

b) **almeno un canale** alternativo di segnalazione idoneo a garantire, **con modalità informatiche, la riservatezza** dell'identità del segnalante

c) il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori,** diretti o indiretti, nei confronti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare **adottare sanzioni** nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il **comma ter:**

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il **comma 2 quater:**

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È 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.».

Art. 3 Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale

1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.
3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

UNI ISO 37001:2016 (Sistema di gestione della Prevenzione della corruzione)
Modello di Organizzazione e Gestione delle Società
Codice Etico delle Società

8 Sanzioni amministrative

Come previsto dal punto 6 dell'Art. 54-bis, modificato dalla Legge n.179 del 30 novembre 2017 qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da10.000 a 50.000 euro.

L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

9 Indicazioni e flussi informativi verso l'OdV

Il responsabile del processo di segnalazione di sospetti deve comunicare, per quanto di competenza e con periodicità definita, oltre che ai rapporti di non conformità relativi al controllo del Modello Organizzativo 231, quanto segue:

Codice	Descrizione
Informazione 24.1	**Elenco segnalazioni circostanziate di condotte illecite**
Informazione 24.2	**Elenco di segnalazioni di violazioni del modello di organizzazione**
Informazione 24.3	**Numero di non conformità rilevate nel processo**

10 Documenti e files correlati

Codice identificativo	Sezione	Link	Descrizione
ALL-29	*Modelli*		**Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni**
ALL-30	*Modelli*		**Whistleblowing - Registro segnalazione delle violazioni**
ALL-31	*Modelli*		**Whistleblowing - Istruzioni per segnalazione atti corruttivi**