

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

INDICE DEL DOCUMENTO

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	2
2. DEFINIZIONI ED ACRONIMI.....	3
3. NORMA DI RIFERIMENTO.....	3
4. CANALI DI SEGNALAZIONE.....	4
5. TUTELA DEL SEGNALANTE.....	5
6. LE SANZIONI PREVISTE.....	7
7. MODALITÀ OPERATIVE DI UTILIZZO E GESTIONE DEL CANALE INTERNO	7

Allegato del MOG 231/2001 – Parte Generale

Revisione		Descrizione
0	Prima emissione	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28/04/2022
1	Aggiornamento	Approvato con Determina del Direttore n. 54 in data 13/07/2023 e ratificato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 03/08/2023

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni di condotte ed atti illeciti garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase, evidenziandone altresì le responsabilità in caso di utilizzo scorretto dell'istituto.

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 63, il d.lgs. 24/2023 del 10 marzo 2023, provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Il Decreto predispone nuove regole circa il whistleblowing, ovvero la segnalazione di illeciti di cui un dipendente, collaboratore, professionista sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Il nuovo decreto si rivela dunque un importante punto di svolta rispetto a quanto sino ad oggi previsto dalla normativa di settore. Esso prevede l'implemento delle pratiche già esistenti, l'introduzione di nuove discipline e tutele per i whistleblower.

Gli obiettivi della Direttiva Europea sul Whistleblowing sono:

- Rilevare e prevenire comportamenti scorretti e violazioni di leggi e regolamenti;
- Migliorare l'applicazione della legge implementando canali di segnalazione efficaci, affidabili e sicuri per proteggere i segnalanti da eventuali ritorsioni;
- Proteggere i whistleblower aiutandoli a denunciare atti illeciti o irregolarità in modo sicuro, garantendo la possibilità di segnalare in modo anonimo.

A fronte della natura della Società, le disposizioni del decreto legislativo whistleblowing hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023.

Antecedentemente all'entrata in vigore del suddetto Decreto 24/2023, l'ambito normativo di riferimento, essendo SRT S.p.A. una società a partecipazione pubblica che ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, afferiva sia alla normativa in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti ai sensi dell'art.54-bis del D.Lgs.165/2001, introdotto dalla Legge 190/2012 e modificato dalla Legge 179/2017, sia alla disciplina di cui al regime di responsabilità amministrativa ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 179/2017.

Ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. a), del Decreto 24/2023, si intendono per «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Ai sensi dell'art. 3, co. 3, del Decreto 24/2023, nel quale ricade la fattispecie della Società, le disposizioni del decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- a) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- b) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- c) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- d) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- e) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- f) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- g) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

2. DEFINIZIONI ED ACRONIMI

RPCTT	Responsabile Prevenzione corruzione e Trasparenza
ODV	Organismo di Vigilanza
Whistleblowing	Situazione nella quale un individuo, detto segnalatore o segnalante denuncia pubblicamente o riferisce alle autorità, attività illecite o fraudolente all'interno di un'organizzazione. Il segnalante spesso è un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti.

3. NORMA DI RIFERIMENTO

- D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24: *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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”*.

4. CANALI DI SEGNALAZIONE

La nuova normativa prevede i seguenti canali di segnalazione:

- **CANALE INTERNO:** tramite l'accesso alla piattaforma informatica disponibile sul sito istituzionale web (srtspa.segnalazioni.net) che utilizza strumenti di crittografia e, oltre ad adempiere agli obblighi normativi, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione nonché della relativa documentazione, in ottemperanza al D.lgs 24/2023 e al GDPR.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, al quale fa capo la responsabilità di attuazione dei contenuti della presente procedura.

Pur non escludendo modalità di comunicazione diretta (comunicazione in presenza, con immediata verbalizzazione della dichiarazione, ovvero comunicazioni scritte), **la Società dispone e predilige l'utilizzo della piattaforma informatica**, la quale prevede altresì la possibilità di effettuare segnalazioni vocali con le modalità operative di utilizzo specificate nel successivo punto 7.

- **CANALE ESTERNO:** tramite l'accesso al canale esterno dell'ANAC, da utilizzare nelle seguenti ipotesi:
 - Il soggetto segnalante opera in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;
 - Il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
 - Il soggetto 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;
 - Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- **DIFFUSIONE PUBBLICA:** La normativa prevede l'ulteriore possibilità di segnalare gli illeciti mediante delle divulgazioni pubbliche, che potranno essere effettuate solo al ricorrere di specifici presupposti. Il segnalante può dunque utilizzare la stampa e mezzi elettronici, o comunque di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) 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 dal decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dallo stesso in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) 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 stessa.

5. TUTELA DEL SEGNALANTE

La disciplina introdotta dal d.lgs. 24/2023 rinforza notevolmente la tutela della riservatezza del segnalante, disponendo varie garanzie contro eventuali atti ritorsivi.

Per ritorsione, si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

I comportamenti ritorsivi a danno del segnalante possono sostanziarsi nei seguenti:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5.1 Protezione della riservatezza delle persone segnalanti.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni salvo consenso espresso della persona che ha effettuato la segnalazione, come previsto dall'art. 12, comma 2 del D.Lgs. 24/2023.

La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Si riporta inoltre quanto previsto ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, che riportano i casi in cui viene meno la riservatezza dell'identità del segnalante:

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

5.2 Misure di sostegno ai segnalanti.

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Con queste misure protettive l'UE garantisce ai segnalanti che non devono temere ritorsioni e allo stesso tempo incoraggia le persone a segnalare le violazioni all'interno dell'azienda.

La protezione da ritorsioni si applica anche ai seguenti soggetti:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica.

La tutela del segnalante si applica altresì nei casi di segnalazione o denuncia o divulgazione pubblica anonime se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione o denuncia, come previsto dall'art. 16, comma 4, del D.Lgs. 24/2023.

La disciplina del whistleblowing e le conseguenti tutele non si applicano alle segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore: la tutela tipica dell'istituto verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificati.

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione dalla Società solo se relative a fatti di particolare gravità e solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni concretamente rilevanti e riferibili a contesti determinati al momento della segnalazione.

6. LE SANZIONI PREVISTE

Oltre ai profili di responsabilità in cui può incorrere il soggetto segnalato, è previsto un regime sanzionatorio applicabile nei casi in cui vengano riscontrate violazioni delle disposizioni del Decreto. In particolare, l'ANAC può infliggere al responsabile delle sanzioni amministrative pecuniarie qualora:

Siano state commesse delle ritorsioni, o qualora si accerti che la segnalazione sia stata ostacolata o che l'obbligo di riservatezza sia stato violato;

Non siano stati istituiti canali di segnalazione, che non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, o che l'adozione delle procedure non sia conforme alle disposizioni del decreto.

Viene previsto anche uno specifico regime di responsabilità per il segnalante nell'eventualità in cui abbia formulato segnalazioni diffamatorie o calunniose, commesse con dolo o colpa grave.

Risulta pertanto necessaria l'attivazione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri per permettere a chi opera con le aziende (ma anche ad azionisti, consulenti o membri del CDA) di poter comunicare condotte illecite di natura amministrativa, contabile, civile o penale (riciclaggio, corruzione, etc.).

In caso di mancato adeguamento, si potrà infatti incorrere in sanzioni fino a 50.000 euro.

L'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 (perdita delle tutele), salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

7. MODALITÀ OPERATIVE DI UTILIZZO E GESTIONE DEL CANALE INTERNO

Gli illeciti che possono essere oggetto di segnalazione ed i soggetti che possono effettuare una segnalazione, disciplinati dagli artt. 2, comma 1 lett. a) e 3 del Decreto 24/2023, sono esplicitamente riportati al Punto 1: "Scopo e ambito di applicazione" del presente documento.

Il canale di segnalazione interno in uso presso SRT S.p.A. - tramite l'accesso alla piattaforma informatica disponibile sul sito istituzionale web srtspa.segnalazioni.net - garantisce, tramite un avanzato sistema di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Pur non escludendo modalità di comunicazione diretta (comunicazione in presenza, con immediata verbalizzazione della dichiarazione, ovvero comunicazioni scritte), si privilegiano le forme di trasmissione di tipo informatico.

L'utilizzo di un protocollo di **crittografia** garantisce infatti la protezione dei dati identificativi dell'identità del segnalante e consente di comunicare con il RPCT in modo **anonimo** e personalizzato con un alto livello di **riservatezza** rispetto ad altre modalità di segnalazione.

Per tale motivo si consiglia di utilizzare esclusivamente la piattaforma informatica.

La gestione del canale di segnalazione interno è affidata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi comportamenti o irregolarità posti in essere dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, tale comunicazione può essere trasmessa all'Autorità Nazionale Anticorruzione tramite modello scaricabile dal sito di ANAC.

La segnalazione deve essere effettuata in buona fede nell'interesse dell'integrità della Società e non deve essere utilizzata per esigenze personali del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle vigenti procedure aziendali.

In caso di segnalazioni il Responsabile della Prevenzione della Corruzione:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, riservandosi di richiedere a quest'ultima, in caso di necessità, ulteriori chiarimenti o integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- comunica alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del RPCT mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

La stessa può essere altresì conservata nel database in modalità cifrata, come il resto delle informazioni. La voce del segnalante è alterata per non essere riconoscibile. È possibile trascrivere la segnalazione e modificare la trascrizione in caso di richieste del segnalante.

Se si attiva la segnalazione vocale, il segnalante, all'atto dell'invio della segnalazione, può scegliere se inviare la segnalazione in forma scritta, compilando il classico form, oppure registrare un messaggio vocale.

Per la segnalazione vocale, il sistema richiederà esclusivamente di indicare la tipologia di illecito, tra quelle previste e poi di avviare la registrazione (max 20 minuti).

Il segnalante, prima di inviare la segnalazione, può riascoltare il messaggio audio ed eventualmente eliminarlo. Una volta confermato l'invio, la segnalazione viene gestita dal sistema come una normale segnalazione.

Quando viene inviata una segnalazione vocale, il responsabile della segnalazione riceve una segnalazione con un allegato audio distorto, in modo da evitare il riconoscimento della voce del segnalante; il responsabile può decidere di trascrivere la segnalazione, con la possibilità di modificare la trascrizione successivamente.

7.1 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e fornire il maggior numero di elementi, a conoscenza del denunciante, utili per procedere alle dovute verifiche e controlli, anche ai fini dell'individuazione degli autori della presunta condotta illecita.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ovvero del rapporto instaurato, ma anche le notizie che sono state acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

La segnalazione pertanto dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) generalità del segnalante;
- b) chiara e quanto più possibile completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) generalità dell'autore dei fatti, se conosciute;
- d) eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- e) eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il whistleblowing non riguarda lamentele di carattere personale, rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o che investano la sfera dei rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione.

Sono perseguibili, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso dello strumento del whistleblowing, 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 dello strumento.

7.2 Istruttoria della segnalazione

L'istruttoria della segnalazione deve innanzitutto aver cura di non rivelare l'identità del segnalante o indizi per la sua identificazione.

Sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione ovvero di prenderla in carico per la sua gestione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dopo aver preso in carico la segnalazione:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, riservandosi di richiedere a quest'ultima, in caso di necessità, ulteriori chiarimenti o integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- comunica alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione.

L'istruttoria deve comunque tener conto che:

- ✓ l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento istruttorio, l'identità non può essere rivelata senza il consenso scritto del segnalante, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- ✓ anche nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità non può essere rivelata, senza il suo consenso scritto;

- ✓ la denuncia è sottratta all'accesso documentale previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- ✓ nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria o disciplinare, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

In questa fase l'RPCT provvede ad una preliminare attività di verifica ai fini di accertare se il perimetro normativo della segnalazione riguardi la normativa anticorruzione ovvero il Modello Organizzativo 231.

Allorquando la segnalazione riguardi una violazione del Codice Etico, o una violazione come delle procedure o regolamenti rilevanti ai fini del Modello 231, ovvero un reato tra quelli regolamentati dal modello Organizzativo 231/01 posto in essere nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente, l'RPCT trasmette uno specifico flusso informativo all'Organismo di Vigilanza, previo consenso da parte del segnalante.

La gestione della segnalazione e l'istruttoria, anche in caso di segnalazioni di tale natura, permangono comunque in capo al RPCT.

Nel caso, a seguito di istruttoria, si accerti l'infondatezza della segnalazione, il RPCT procede all'archiviazione della segnalazione.

Nel caso in cui l'RPCT verifichi la fondatezza della segnalazione avvia la fase di gestione vera e propria tesa ad accertare l'entità dei fatti denunciati anche mediante trasmissione della denuncia a soggetti interni alla società.

A conclusione dell'attività istruttoria, il RPCT potrà procedere alla predisposizione di un relazione da inviare all'Organo Amministrativo affinché intraprenda le più opportune azioni.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi comportamenti o irregolarità posti in essere dall'Organo Amministrativo, tale relazione può essere trasmessa al Collegio Sindacale o ad altro organo competente. Tutti i soggetti coinvolti dal RPCT nell'istruttoria devono essere soggetti espressamente autorizzati e tutte le azioni intraprese devono garantire la riservatezza prevista dalla normativa.

Laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante il RPCT può fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante. I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge, garantendo la massima riservatezza.

Il RPCT dovrà tracciare riservatamente l'attività istruttoria svolta assicurando la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

Il RPCT indica, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, il numero di segnalazioni ricevute e il loro stato di avanzamento nella "Relazione annuale del responsabile della corruzione e della trasparenza sui risultati dell'attività svolta".