



Regolamento ai sensi del d.lgs. 24/2023 per la gestione delle segnalazioni di illeciti (whistleblowing) e la tutela del segnalante (whistleblower).

1. SCOPO

La finalità del presente regolamento è garantire la libertà di espressione e d'informazione, contrastare la corruzione ed evitare che la persona che segnala illeciti venga in qualche modo discriminata o abbia conseguenze negative a causa del suo gesto, in attuazione al D.Lgs. 24/2023 che recepisce la direttiva UE 2019/1037.

In questo documento vengono illustrate le modalità, l'oggetto e i contenuti delle segnalazioni, nonché i canali attraverso i quali effettuarle. Vengono inoltre definite le figure dei destinatari delle segnalazioni e richiamate le misure di tutela nei confronti dei segnalanti.

Il presente documento costituisce parte essenziale del Sistema 231 adottato dall'Impresa, integrando i precetti propri del Modello 231, recependo i principi contenuti nel Codice Etico in vigore e rinforzando le sanzioni previste nel Sistema disciplinare e sanzionatorio.

2. DESTINATARI DELLA POLICY

Il documento è destinato a tutti i soggetti indicati dall'art. 3 D.lgs 24/23 definiti come segnalanti.

I soggetti legittimati a segnalare sono coloro che intrattengono un rapporto di lavoro con l'impresa, o che con la stessa a diverso titolo interagiscono, quali:

- lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo parziale, in somministrazione, in situazione di distacco, in apprendistato - di cui al D.Lgs. 81/2015, nonché i lavoratori con contratto di prestazione occasionale);
- lavoratori autonomi e titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c. che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente;
- titolari di rapporti di collaborazione "organizzata dal committente", ex art. 2 D.lgs. 81/2015;
- lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi ovvero che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso l'Ente;
- soci e volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se svolgono talifunzioni in via di mero fatto;
- altri soggetti terzi che interagiscono con l'Ente (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.),

relativamente ad informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo di cui siano venuti a conoscenza, ovvero:

- quando il rapporto di lavoro/giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- quando il rapporto giuridico è in corso, compreso il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, relativamente a fatti acquisiti in costanza del rapporto lavorativo.

3. SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, restando impregiudicata la responsabilità penale del segnalante qualora una segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato (si veda l'apposito paragrafo "Sanzioni per il segnalante").

Ai sensi del Decreto, gli illeciti rilevanti ai fini dell'operatività del presente documento possono ricomprendere i delitti contro la pubblica amministrazione previsti dal codice penale, ma anche le condotte "abusive" mediante le quali un soggetto utilizza il potere attribuitogli per conseguire vantaggi personali, nonché ogni qualvolta si verifichi una deviazione del potere dalla finalità pubblicistica verso interessi privatistici, cagionando un mal funzionamento dell'attività amministrativa.

3.1 Oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni hanno ad oggetto le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui le persone segnalanti siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

In ragione del livello occupazionale dell'Ente (cfr. art. 3, co. 2, lett. b, primo capoverso, d.lgs. 24/2023), le segnalazioni che trovano tutela nel presente Regolamento sono quelle relative a:

- a. condotte illecite rilevanti, ai sensi del Decreto 231;
- b. violazioni del Modello 231 adottato dall'Ente;
- c. comportamenti ritorsivi verso il segnalante.

3.2 Esclusioni

Sono escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura, non potendo quindi considerarsi segnalazioni whistleblowing:

le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono a rapporti individuali di lavoro della persona, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate.

Sono ad esempio escluse:

- segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose;
- discriminazioni tra colleghi;
- conflitti interpersonali tra il Segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici;
- segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro, in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica.

3.3 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili per consentire le verifiche e gli accertamenti necessari a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

In particolare, anche ai fini del vaglio di ammissibilità, dovranno essere fornite le seguenti informazioni:

- a. i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), oltre a copia del documento d'identità ed un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- b. le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, se possibile, la **modalità** con si è venuti a conoscenza delle informazioni;
- c. una **descrizione chiara e completa dei fatti** oggetto di segnalazione;

- d. le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto, o i soggetti, cui attribuire i fatti segnalati;
- e. l'indicazione di **altre figure** potenzialmente a conoscenza di quanto segnalato;
- f. l'evidenza dei **soggetti collegati**, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti, al fine di una loro corretta individuazione e tutela ai sensi del Decreto;
- g. l'indicazione e possibile allegazione di eventuali **documenti** che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- h. ogni **altra informazione utile** al riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

3.4 Segnalazione anonima

L'Ente prende in carico le segnalazioni anonime manifestamente fondate e dalle quali emergano elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevati.

A tal fine, è opportuno che anche le segnalazioni anonime contengano i dati indicati al precedente paragrafo, escluso quanto indicato al punto a).

Per una maggior consapevolezza del segnalante in merito all'opportunità di mantenere l'anonimato, si precisa che:

✓ dal punto di vista della tutela del segnalante:

- egli potrà usufruire della disciplina e delle tutele previste solo se, successivamente alla segnalazione, dovesse essere identificato, o la sua identità dovesse in qualche modo palesarsi;
- l'anonimato può comportare il rischio di essere involontariamente coinvolto nelle attività di verifica svolte nel corso del procedimento di accertamento;

✓ sulla validità della segnalazione anonima:

- la segnalazione anonima rende maggiormente difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata impedendo, di fatto, le interlocuzioni che potrebbero rivelarsi utili per la gestione della segnalazione, nonché lo stato del procedimento e l'esito dello stesso, con il rischio di inficiare conseguentemente l'utilità della segnalazione stessa.

3.5 Gestore della segnalazione interna

Per garantire i requisiti di autonomia, imparzialità ed obiettività rispetto alle persone coinvolte ed al contenuto della segnalazione, l'Ente ha individuato, quale destinatario e gestore delle segnalazioni, l'Organismo monocratico di Vigilanza nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001.

A tal fine, il professionista ha ricevuto formale nomina ed è stato opportunamente formato ed informato in merito ai precetti del presente Regolamento.

Qualora il componente dell'OdV sia persona coinvolta nella segnalazione, la segnalazione stessa sarà formalizzata direttamente al Presidente pro-tempore dell'Ente, o ad altro componente del Consiglio di Amministrazione, ove anche il Presidente sia da ritenersi persona coinvolta.

4. CANALI DI SEGNALAZIONE

4.1 Canali interni

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti i soggetti coinvolti ed interessati dalla segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, l'Ente ha predisposto un canale di segnalazione in forma scritta, oltre ad un contesto dedicato alla forma orale mediante incontro diretto, come di seguito meglio specificato.

Segnalazioni in forma scritta

L'Ente prevede la possibilità di effettuare le segnalazioni, su carta libera oppure utilizzando l'apposito modulo disponibile presso la sede o sul sito aziendale, trasmettendola al Gestore della segnalazione.

Al fine di poter usufruire delle tutele previste dal Decreto, la segnalazione andrà trasmessa come segue utilizzando tre diverse buste:

- **prima busta:** all'interno andranno inseriti i dati identificativi del segnalante e copia del documento d'identità, mentre all'esterno dovrà essere riportata apposita dicitura ("dati del segnalante" o simile) **BUSTA NON NECESSARIA PER LE SEGNALAZIONI ANONIME;**
- **seconda busta:** all'interno andranno inserite tutte le informazioni riguardanti la segnalazione e, ove possibile, gli eventuali documenti utili o il richiamo degli stessi, mentre all'esterno andrà riportata apposita dicitura ("dati della segnalazione" o simile);
- **terza busta:** all'interno andranno inserite le due buste precedenti, mentre all'esterno andrà riportata la dicitura "RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE", precisando il destinatario (OdV 231, Presidente dell'Organizzazione, altro componente del Consiglio di Amministrazione).

La segnalazione potrà essere consegnata a mani o trasmessa per raccomandata o posta ordinaria all'indirizzo della sede legale dell'Ente.

La corrispondenza destinata al GESTORE DELLA SEGNALAZIONE non può essere aperta da altri soggetti.

La segnalazione erroneamente presentata ad un soggetto diverso da quello autorizzato a riceverla deve essere prontamente trasmessa al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Il soggetto che erroneamente abbia ricevuto la segnalazione ha l'obbligo di non esaminarla e, in ogni caso, di mantenere la riservatezza delle informazioni di cui dovesse essere venuto involontariamente a conoscenza.

NOTA: a far data dall'entrata in vigore del presente Regolamento, non potrà più essere utilizzato come canale di segnalazione l'indirizzo e-mail dongirelli.odv@gmail.com da utilizzarsi esclusivamente per la richiesta di incontro diretto (cfr. successivo punto).

Segnalazioni in forma orale mediante incontro diretto

Il segnalante può presentare una segnalazione in forma orale richiedendo un incontro con il Gestore della segnalazione.

La richiesta può essere inoltrata:

- in forma scritta, preferibilmente, con le medesime modalità precedentemente indicate, o contattando direttamente il Gestore (OdV231, oppure, se l'OdV31 è persona coinvolta, il Presidente dell'organizzazione o altro componente del Consiglio di Amministrazione non coinvolto nella segnalazione) via e-mail ordinaria (dongirelli.odv@gmail.com), comunicando i dati identificativi del mittente e con la precisazione: AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE, senza fornire alcun elemento riguardante i fatti oggetti della segnalazione, che andranno comunicati esclusivamente nell'incontro diretto,
- telefonicamente, se ritenuto più opportuno ed immediato.

L'incontro sarà fissato entro i 15 successivi dal ricevimento della richiesta in un luogo idoneo a garantire la riservatezza del segnalante.

La segnalazione viene documentata, con espresso consenso del segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. In assenza del consenso, le informazioni vengono raccolte per iscritto con verbale che il segnalante può verificare, rettificare e confermare, ed al quale dovrà apporre la propria sottoscrizione.

4.2 Canale di segnalazione esterna (ANAC) e divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC esclusivamente al verificarsi di una delle seguenti ipotesi:

- L'Ente non abbia attivato alcun canale di segnalazione interna ai sensi del d.lgs. 24/2023;
- il segnalante abbia già effettuato una segnalazione al canale interno senza alcun seguito;
- il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che alla segnalazione interna non venga dato seguito, oppure che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsione a suo danno;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Le segnalazioni possono, inoltre, essere effettuate attraverso una divulgazione pubblica, a condizione che, al momento della divulgazione stessa, ricorra una delle seguenti condizioni:

1. la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna alla quale non sia stato dato riscontro entro i termini stabiliti (in relazione alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione stessa);
2. la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Per l'utilizzo del canale di segnalazione esterna, o per il ricorso alla divulgazione pubblica, si dovrà fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC, al quale viene fatto espresso rinvio (è possibile rivolgersi ad ANAC attraverso il seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

4.3 Riscontro al segnalante

Entro i tre mesi successivi alla presa in carico della comunicazione, il Gestore deve dare riscontro al segnalante anche qualora l'attività di verifica non si sia ancora conclusa.

Alla scadenza dei tre mesi il Gestore può comunicare:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere per la prosecuzione dell'attività di verifica al termine della quale riferirà in merito all'esito del procedimento comunicando le motivazioni dell'eventuale archiviazione.

4.4 Chiusura e decisioni

Al termine dell'attività di accertamento il Gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. Presidente, Direttore Generale, management aziendale, ufficio risorse umane...).

Al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali ed agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Il Gestore può, se del caso avrà facoltà di:

- suggerire al Consiglio di Amministrazione i provvedimenti sanzionatori che ritiene più opportuni, anche in ragione di quanto previsto dal Sistema disciplinare 231, dalla contrattazione collettiva di settore e dallo statuto, nei confronti della persona segnalata o dello stesso segnalante, in caso di archiviazione della segnalazione e accertamento di malafede e/o intento meramente diffamatorio della segnalazione;

- formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione di necessarie azioni correttive, previo confronto con l'organo di controllo con riferimento a tematiche relative a materie ed argomenti di sua competenza;
- valutare, anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione.

4.5 Modalità e termini di conservazione della documentazione

Al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione, tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e correttamente archiviate.

Le segnalazioni e la relativa documentazione pervenuta e successivamente creata in formato analogico andranno inseriti all'interno di un faldone accessibile al solo Gestore e digitalizzati. I relativi file saranno inseriti in una cartella con accesso riservato, avendo cura di tenere distinti i dati personali del segnalante, che possono essere accessibili solo al Gestore e di garantire che l'ulteriore documentazione sia accessibile solo ai soggetti autorizzati a ricevere e gestire le segnalazioni.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della specifico provvedimento e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del procedimento di gestione della segnalazione.

Medesimo trattamento deve essere garantito alle segnalazioni anonime al fine di poterle rintracciare e debitamente tutelare il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, nel caso in cui l'interessato comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive o sia stato fatto getto di denuncia anonima a causa della segnalazione effettuata.

4.6 Comunicazioni dei risultati

Nell'ambito del *reporting* annuale previsto dal Modello 231, il Gestore della segnalazione, in quanto anche OdV231, fornisce al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto, un'informativa di tutte le segnalazioni pervenute, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari adottati.

5. MISURE DI PROTEZIONE

Il Decreto prevede l'adozione di misure a tutela dei soggetti segnalanti e dei soggetti coinvolti, con duplice finalità:

- immediata, al fine di preservare coloro che si attivano a tutela dell'interesse pubblico da eventuali possibili ritorsioni;
- più ampia, al fine di assicurare, attraverso la garanzia della tutela delle persone segnalanti, l'efficacia dello strumento/modalità di comunicazione di cui sarà ragionevolmente più diffuso il ricorso.

5.1 Tutele a favore del segnalante

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni. Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Nei casi di sentenza di primo grado non confermata, archiviazione o accertata colpa lieve, la tutela, ancorché tardi, deve essere applicata.

5.2 Condizioni per la protezione del segnalante

Le misure di protezione di seguito elencate si applicano a condizione che:

- al momento della segnalazione, l'autore della segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto
- la segnalazione sia stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto.

Ai fini della protezione del segnalante, sono irrilevanti i motivi che hanno indotto a presentare la segnalazione.

5.2.1 Riservatezza

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa Privacy.

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

Specifici obblighi di riservatezza a tutela del segnalante

- Nel procedimento penale l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.
- Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, 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, invece, 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 è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. A tal fine è dato preventivo avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Il mancato consenso del segnalante alla rivelazione dei propri dati, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

5.2.2 Divieto di ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione, anche solo tentata o minacciata, adottata in conseguenza della segnalazione. Rappresentano esempi di comportamenti ritorsivi:

- 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.

Chiunque ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, a seguito di segnalazioni fatte, può rivolgersi all'ANAC che, accertato il nesso di causalità tra ritorsione e segnalazione, adotterà i provvedimenti opportuni. Le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (es. reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento danni, ordine cessazione della condotta ritorsiva, dichiarazione di nullità degli atti adottati) rimane di competenza dell'autorità giudiziaria.

In ogni caso, sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione. La nullità può essere fatta valere anche in sede giudiziaria.

documenti.

5.3 Protezione dei dati personali

La raccolta e gestione delle segnalazioni avviene nel rispetto della normativa Privacy (Regolamento UE 2016/679 ed. lgs. 196/2003 nel testo in vigore) ed i dati sono:

I dati personali trattati nell'ambito del ricevimento e della gestione delle segnalazioni sono effettuati dall'Ente in qualità di titolare del trattamento.

Nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del d.lgs. 196/2003, possono essere esercitati i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679.

Ai sensi degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE), vengono forniti ai possibili interessati, idonee informazioni, rendendo disponibili, nella sezione dedicata del sito internet dell'Ente, informative trasparenti e comprensibili.

Chiunque, a qualunque titolo, sia incaricato della gestione delle segnalazioni viene formalmente autorizzato ai sensi della normativa Privacy e specificatamente formato in materia di protezione dei dati personali, sicurezza dei dati e delle informazioni.

6. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro), la cui applicazione è demandata all'ANAC, chiunque (persona fisica o giuridica) si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti ritorsivi ai danni del segnalante o delle persone collegate;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al decreto;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Il quadro sanzionatorio introdotto dal Decreto è integrativo delle altre eventuali conseguenze di natura disciplinare, anche ai sensi del Modello 231, nonché di natura civilistica, amministrativa o penale in cui possono incorrere i soggetti che si siano resi colpevoli anche di uno solo dei comportamenti sopra elencati.

6.1 Sanzioni per il segnalante

Oltre alla perdita delle specifiche tutele come sopra evidenziate ed alle conseguenti sanzioni disciplinari, sono previste sanzioni pecuniarie (da parte di ANAC, da euro 500 ad euro 2.500) nei confronti del segnalante nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio, o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare l'Ente, il segnalato o soggetti interessati dalla segnalazione.

Nei confronti del segnalante in malafede l'Ente potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giuridica. Sono fatti salvi i casi di esclusione della responsabilità, come previsti dal Decreto sopra riportati.

7. Formazione e informazione

Le informazioni sui presupposti, sul canale e sulle procedure per effettuare le segnalazioni interne sono rese accessibili e disponibili a tutti coloro che vi hanno interesse, con visibilità nei luoghi di lavoro e pubblicazione del presente Regolamento in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Al personale dipendente le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione e vengono inserite nei piani di formazione obbligatoria.



ASSOCIAZIONE
DON GIUSEPPE
GIRELLI

CASA SAN GIUSEPPE SESTA OPERA IMPRESA SOCIALE ONLUS