



## **PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ EX DLGS 231/01 ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **1) RIFERIMENTI NORMATIVI**

La Legge 179/2017 all'art. 2 intitolato "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato" ha introdotto il comma 2-bis all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che ha regolato una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito.

Si fa riferimento al dipendente di un ente che segnala all'Organismo di Vigilanza ( di seguito ODV) violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'integrità dell'ente; la segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente di appartenenza. Lo scopo principale della segnalazione è quello di prevenire o risolvere un problema di rilevanza penale internamente e tempestivamente all'ente.

### **2) SCOPO DELLA PROCEDURA**

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla decisione di creare una procedura è quello di fornire chiare, sia al segnalante sia al ricevente, indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte.

### **3) OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

L'ODV considera rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, ai danni dell'integrità dell'ente.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- rilevanti ai sensi del DGLS 231/01;



- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento, del Codice Etico, del Modello Organizzativo e di Controllo e di Gestione, delle procedure aziendali, relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;

La segnalazione non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per cui occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza.

#### **4) CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'ODV di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve comprendere:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta (facoltativo);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione (testimoni);
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore saranno prese in considerazione, purché si presentino adeguatamente:

- circostanziate rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

#### **5) MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

La segnalazione va indirizzata all'ODV.

La segnalazione ricevuta da un responsabile/dirigente dell'Ente deve essere tempestivamente inoltrata a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza all'ODV.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:



- a mezzo del servizio postale o brevi manu; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'ODV riservata/personale";
- mediante apposita cassetta per le segnalazioni, posizionata vicino all'orologio timbratore nel tunnel che porta agli spogliatoi;
- mediante colloquio riservato con l'ODV;
- mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica dell'ODV [odv@fondazionesoncino.it](mailto:odv@fondazionesoncino.it) resa nota con comunicazione ai dipendenti in data 25.10.2018;
- mediante apposito link pubblicato sul sito web dell'Ente [www.fondazionesoncino.it](http://www.fondazionesoncino.it): il segnalante potrà inviare la propria segnalazione tramite il form di inserimento dati a disposizione compilando i campi facoltativi e obbligatori e procedendo all'invio; i dati raccolti tramite il form verranno inviati tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica dell'ODV [odv@fondazionesoncino.it](mailto:odv@fondazionesoncino.it). Al fine di garantire la riservatezza e l'anonimato ai segnalanti che non desiderano essere riconosciuti, gli stessi non dovranno accedere al link dai dispositivi aziendali o comunque da dispositivi connessi alla rete aziendale in quanto attraverso il firewall risulta possibile risalire all'identità del segnalante.

In ogni caso in cui la segnalazione sia resa in forma non anonima, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'ODV, essendo unico autorizzato ad accedere alle segnalazioni ricevute tramite i diversi canali a disposizione e che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Relativamente ai canali di comunicazione informatici si precisa che sono state attivate idonee misure di sicurezza atte a garantire la riservatezza delle comunicazioni: in particolare è stato attivato un certificato di sicurezza "HTTPS" per il sito web dell'Ente ospitante il link al form di raccolta dati e l'account mail dell'ODV è stato configurato attivando le porte SSL dei server in/out.

## **6) ATTIVITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'ODV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, l'ODV può avvalersi di consulenti esterni. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'ODV, in relazione alla natura della violazione, potrà:



- comunicare l'esito dell'accertamento agli organi amministrativi affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'ente;
- L'ODV diversamente potrà archiviare l'indagine.

## **7) FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (ai sensi dell'art. 2 Legge 179/2017)**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, soprattutto nei casi in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

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

Nel caso segua un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile del contenzioso disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 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, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Dunque, il segnalante 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.



Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato la segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ODV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala all'Ente l'ipotesi di discriminazione; in tal caso la società si deve attivare per valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- può interessare le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative per la denuncia all'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

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

#### **8) RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE**

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 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo impropri o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

#### **9) OBBLIGO DI SEGRETO D'UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO E INDUSTRIALE**

In caso di segnalazioni di cui alla presente procedura il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'interesse privato, 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, salvo il caso in cui 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 la società interessata.



Quando notizie e documenti che sono comunicati all'ODV sono 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.

## **10) INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Ai sensi dell'art.13 del Reg. UE 679/296 sulla protezione dei dati personali, il Titolare del Trattamento FONDAZIONE R.S.A. DI SONCINO ONLUS informa l'interessato segnalante che i suoi dati forniti in occasione della segnalazione di illeciti e irregolarità saranno trattati nel pieno rispetto della normativa sulla privacy vigente (Reg. UE 2016/679 cd "GDPR" e D.Lgs. 196/2003 s.m.i.).

In tale ambito i dati personali forniti verranno unicamente trattati per la finalità di gestione delle segnalazioni ricevute, loro valutazione e avvio di istruttoria da parte dell'ODV incaricato dal Titolare, in adempimento a quanto previsto dal Modello 231 adottato dall'Ente.

I dati conferiti saranno trattati e archiviati dall'incaricato del trattamento debitamente nominato ODV, per il corretto adempimento delle finalità sopraindicate mediante strumenti elettronici e supporti cartacei, nonché con l'impiego di misure di sicurezza atte a garantirne la riservatezza e ad evitare indebiti accessi a soggetti non autorizzati.

Tali dati non saranno soggetti a diffusione e verranno trattati nei limiti e nei tempi necessari per l'espletamento delle finalità sopra indicate.

I suoi dati potranno essere comunicati alle seguenti categorie di soggetti:

- consulenti esterni individuati e incaricati dall'ODV per supportarlo tecnicamente nel corso delle indagini relative al fatto segnalato;
- responsabile del contenzioso disciplinare e incolpato nei casi specificati al punto 7 FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE a cui si rimanda

Il segnalante potrà esercitare in ogni momento i diritti di cui dall'art.15 all'art. 21 del GDPR 679/2016 rivolgendosi direttamente al titolare del trattamento ai contattandolo via raccomandata all'indirizzo della sede operativa dell'Ente oppure tramite mail all'indirizzo del RDP/DPO designato Avv. Anna Fadenti avv.annafadenti@gmail.com. Ai sensi del GDPR, il segnalante che ritenga che il trattamento dei dati personali che lo riguarda violi il regolamento stesso, ha anche il diritto di proporre reclamo ad un'autorità di controllo.