

	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 1 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

- 1 SCOPO
- 2 AMBITO DI APPLICAZIONE
- 3 RESPONSABILITA' E DIFFUSIONE
- 4 RIFERIMENTI NORMATIVI
- 5 DEFINIZIONI
- 6 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO
- 7 RESPONSABILITA' E DIFFUSIONE
- 8 DESCRIZIONE DEL PROCESSO
- 9 FORMA DI TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE / WHISTEBLOWER
- 10 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE
- 11 SEGNALAZIONI ALL'ANAC

3 – Definizioni e Acronimi

- CDA – Consiglio di Amministrazione
 DIR - Coordinamento di Direzione
 SIC - Delegato Sicurezza e Ambiente
 ODV - Organismo di Vigilanza 231/2001

0	15/07/2023	Emissione	SIC	SIC	DIR
rev.	data	descrizione	Redatto	Verificato	Approvato

	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 2 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

1 SCOPO

Scopo della seguente procedura è definire e disciplinare:

- le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito Cooperativo;
- il monitoraggio e l'analisi delle segnalazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza, come anche richiamate nel Regolamento ODV, incluse quelle afferenti alla legge sul whistleblowing;
- le modalità gestionali e di controllo delle azioni intraprese a seguito di segnalazioni rivelatesi veritiere.

Inoltre, con la presente procedura, si intende tutelare il dipendente che segnala illeciti e, in particolare, rendere note le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati con l'obiettivo di ridurre i fattori che possono disincentivare od ostacolare possibili segnalazioni.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica al processo di gestione delle segnalazioni inviate all'Organismo di Vigilanza e/o alle funzioni preposte della CILS COOPERATIVA SOCIALE. Definisce il quadro delle norme operative essenziali per la gestione delle segnalazioni regolamentando e garantendo, mediante l'istituzione di idonei canali informativi, la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni relative alle problematiche in materia di responsabilità amministrativa della società per violazioni delle Procedure Generali, del Modello di Organizzazione e Gestione, del Codice Etico, ecc.

Include anche le segnalazioni ricevute a seguito dell'applicazione della normativa sul Whistelblowing.

	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 3 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

3 RESPONSABILITA' E DIFFUSIONE

Nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni di cui alla presente procedura, le responsabilità sono ripartite come segue:

- La Direzione è responsabile dell'applicazione, aggiornamento e modifica della presente procedura;

La presente procedura sarà resa disponibile a:

- ogni membro dell'Organismo di Vigilanza;
- ogni dipendente.

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente procedura tiene in considerazione i seguenti documenti:

- Codice Etico ex D.Lgs. 231/2001;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (ex art. 6 del Decreto 231) adottato dalla Società e disponibile presso l'ufficio dell'Organismo di Vigilanza e sul sito internet;
- Procedure Generali e Protocolli di cui al Modello di Organizzazione e Gestione;
- Regolamento ODV;
- LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
- DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'Autorità nazionale Anticorruzione A.N.A.C. "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)"
- Regolamento UE 2016/679 - Privacy

 	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 4 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

- Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”. Indicazioni operative

- DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24

2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (23G00032) **(GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023)**

- ***Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.***

A tal proposito, tutti i Destinatari sono tenuti a prendere conoscenza della normativa sopra richiamata.

5 DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura si intende:

- per **SEGNALAZIONE**: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti, fatti censurabili e/o, qualsiasi criticità o questione che possa arrecare danno o pregiudizio, anche solo di immagine, alla CILS riferibile a dipendenti (inclusi i Responsabili da organigramma), a terzi (partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) nelle materie di cui al D.lgs. N. 231/2001;
- per **SEGNALAZIONE ANONIMA**: Per “Segnalazione anonima” si intende qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili;
- per **SEGNALAZIONE IN MALA FEDE**: Per “Segnalazione in mala fede” si intende la segnalazione priva di fondamento, fatta esclusivamente allo scopo di danneggiare, o altrimenti recare pregiudizio, a dipendenti (inclusi i Responsabili da organigramma) e alla Direzione;

	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 5 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

- per **SOGGETTI SEGNALANTI**: Le segnalazioni possono provenire dai seguenti soggetti: dipendenti, membri di partner, fornitori e collaboratori della CILS;
- per **PARTNER**: qualsiasi persona, fisica o giuridica, privata o pubblica, ente o associazione con cui CILS intrattiene rapporti di collaborazione commerciale;
- per **FORNITORI**: qualsiasi persona, fisica o giuridica abbia rapporti di fornitura con CILS e che sia stata inserita nell'Elenco Clienti e Fornitori;
- per **COLLABORATORI**: qualsiasi persona, fisica o giuridica, con cui CILS ha un rapporto negoziale avente ad oggetto la prestazione continuativa di servizi;
- per **SOGGETTI SEGNALATI**: Le segnalazioni possono riguardare dipendenti, clienti, fornitori, partner e collaboratori come definiti precedentemente;
- per **SOGGETTI RICEVENTI**: I destinatari della segnalazione (dipendenti, inclusi i Responsabili da organigramma) trasmettono tempestivamente in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate;
- per **NORME DI COMPORTAMENTO**: Tutte le funzioni/posizioni organizzative della CILS interessate dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni, devono garantire l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cooperativa.
La Cils, non tollererà alcuna forma di minaccia, ritorsione o azioni simili nei confronti di un dipendente che abbia svolto o collaborato allo svolgimento della segnalazione.
- per **ANONIMATO**: Verranno prese in considerazione anche le segnalazioni anonime indicate precedentemente, a condizione che contengano fatti circostanziati e non segnalazioni di contenuto generico e/o confuso, alle quali si applicheranno, in quanto compatibili, le norme successivamente indicate.
- per **PROTEZIONE DALLE SEGNALAZIONI IN MALA FEDE**: L'Organismo di Vigilanza garantisce adeguata risposta alle segnalazioni in "mala fede", censurando simili condotte ed informando i soggetti nei casi di accertata "mala fede".

	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 6 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

- per WHISTEBLOWING: che tutela il dipendente della cooperativa, che segnala illeciti, reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro.

Il “Whistleblowing” è lo strumento con cui un dipendente o un consulente o un collaboratore o chiunque non abbia rapporti diretti con la Cooperativa - il whistleblower appunto - può denunciare le irregolarità di cui è venuto a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all’interno dell’Cooperativa stessa o in altra circostanza. Segnalare eventuali irregolarità e/o comportamenti disonesti che possano tradursi in frodi, o rappresentino un rischio di danno nei confronti di colleghi e di azionisti, o costituiscano atti di natura lesiva o illecita degli interessi e della reputazione stessa dell’Cooperativa, può essere un’efficace forma di contrasto alla corruzione, se opportunamente regolamentata. Il “Whistleblowing” trova, quindi, una sua collocazione nell’ambito degli strumenti di controllo interno attraverso i quali traccia le linee di condotta da tenere nello svolgimento del proprio business e definisce le regole che ne presidiano il perseguimento.

- per ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

6 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Garanzia di anonimato e protezione:

Tutte le funzioni/posizioni organizzative della Cooperativa interessate dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni, devono garantire l’assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cooperativa.

CILS non tollera alcuna forma di minaccia, ritorsione o azioni simili nei confronti di un dipendente che abbia svolto o collaborato allo svolgimento della segnalazione.

Anonimato:

Verranno prese in considerazione anche le segnalazioni anonime indicate precedentemente, a condizione che contengano fatti circostanziati e non segnalazioni di contenuto generico e/o confuso, alle quali si applicheranno, in quanto compatibili, le norme successivamente indicate.

Protezione dalle segnalazioni in mala fede:

L’Organismo di Vigilanza garantisce adeguata risposta alle segnalazioni in “mala fede”, censurando simili condotte ed informando i soggetti nei casi di accertata “mala fede”. La

	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 7 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

denuncia, dunque, deve presentare una descrizione analitica delle circostanze segnalate relazionandole a contesti determinati, in modo da consentire di effettuare le dovute verifiche; deve anche essere presentata in buona fede, ovvero non riportare notizie fondate su meri sospetti o voci oppure informazioni false rese con dolo o colpa.

La condotta illecita può riferirsi a situazioni di cui il segnalante sia a conoscenza diretta, in virtù del rapporto di lavoro, ma può essere anche una notizia acquisita in modo casuale in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative in sede diversa da quella abituale.

7 RESPONSABILITA' E DIFFUSIONE

La presente procedura sarà consegnata e/o inviata e/o comunque resa conoscibile a cura del Legale Rappresentante della Cooperativa CILS:

- ad ogni membro dell'Organismo di Vigilanza;
- ad ogni dipendente, consulente, collaboratore, partner commerciale e fornitore

8 DESCRIZIONE DEL PROCESSO

Iter operativo:

Le attività in cui si articola il processo descritto al precedente § 2 sono:

- Comunicazione;
- Segnalazione
- Istruttoria;
- Accertamento;
- Piano di azione.
- Resoconto segnalazioni

	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 8 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

8.1 Comunicazione e Modalità

Il Legale Rappresentante della CILS, al fine di favorire l'invio delle segnalazioni la organizzazione ha previsto la istituzione di una Piattaforma dedicata per tutte le segnalazioni di illeciti denominata: **DigitalPA**

Il software **DigitalPA** permette di inviare le segnalazioni in forma scritta e orale in due differenti modalità:

- Tramite registrazione (istruzioni al seguente link);
<https://manuali.digitalpa.it/whistleblowing/v4-0-0/frontend/manuale-operativo-utente-segnalatore-non-registrato.html>
- In forma riservata e anonima (istruzioni al seguente link).
<https://manuali.digitalpa.it/whistleblowing/v4-0-0/frontend/manuale-operativo-utente-segnalatore.html>

8.2 Segnalazione

8.2.1 Contenuto della segnalazione

Il segnalante (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi in suo possesso affinché l'Organismo di Vigilanza, figura identificata dall'ANAC quale destinataria della segnalazione in seno alla Cooperativa, possa procedere ad attivare l'istruttoria per la verifica dei fatti posti alla loro attenzione.

La segnalazione perciò deve contenere gli elementi di seguito indicati: a)

identità del soggetto che effettua la segnalazione;

b) descrizione chiara e più possibile completa dei fatti oggetto di segnalazione;

c) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se note;

d) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro dei fatti segnalati.

	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 9 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

8.2.2 Oggetto segnalazione

Il segnalante/dipendente (whistleblower) può segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro», quindi si deve trattare di fatti accaduti all'interno della propria Cooperativa o, comunque, relativi ad essa. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni debbono comprendere tutti quei fatti, attività e quant'altro si possano configurare come reato ai sensi del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo in essere in seno alla ed anche le situazioni per le quali, nel corso dell'attività della Cooperativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'Cooperativa a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

8.3 Istruttoria

L'Organismo di Vigilanza:

- riceve ciascuna segnalazione sulla piattaforma a cui ha esclusivo accesso

Resta impregiudicato il diritto del segnalante/dipendente (whistleblower) a ricorrere all'Autorità Giudiziaria competente.

8.4 Accertamento

L'Organismo di Vigilanza può decidere se procedere o meno a specifiche verifiche motivando per iscritto la decisione. Nel caso, vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Se indispensabile, l'ODV richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge.

 tutti diversi ma uguali	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 10 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

I dati e i documenti oggetto delle segnalazioni vengono trattati a norma di legge e l'accesso agli atti, da parte dei soggetti autorizzati, è opportunamente regolamentato dalle politiche di sicurezza informatica della.

A conclusione della fase di accertamento l'Organismo di Vigilanza decide se procedere o archiviare la segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza garantisce che la fase di accertamento sia svolta nel minor tempo possibile, dando alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Se all'esito dell'accertamento, la segnalazione risulta non manifestamente infondata, l'ODV, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- b) comunicare la segnalazione al Direttore/Responsabile della struttura/area nella quale si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- c) inoltrare la segnalazione al Legale Rappresentante per i profili di responsabilità disciplinare.

Nel caso di trasmissione dei contenuti della segnalazione ai soggetti terzi sopra menzionati:

- interni alla, verrà inoltrato dall'ODV solo il contenuto della stessa, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante;
- esterni alla, la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi delle leggi vigenti.

	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 11 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

8.5 Piano di azione

L'Organismo di Vigilanza in accordo con la Direzione definisce i contenuti del "Piano di azione" necessario per la rimozione delle eventuali criticità rilevate.

Per ogni rilievo deve essere definita anche la rispettiva scadenza delle azioni correttive e l'indicazione della posizione organizzativa e del nominativo del Responsabile competente per l'attuazione dell'azione correttiva stessa.

8.5.1 Follow-up

L'Organismo di Vigilanza garantisce il monitoraggio dello stato di avanzamento del piano d'azione.

Tali dati sono a disposizione del Legale Rappresentante, degli Amministratori, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza provvede a garantire idonea informativa ai soggetti che hanno trasmesso la segnalazione sull'esito dell'istruttoria, se conosciuti.

ODV si impegna a fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (in mancanza entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione)

8.6 Resoconto delle segnalazioni

Annualmente, l'Organismo di Vigilanza provvede a stilare un rapporto relativo alle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento nonché uno contenente lo stato di avanzamento dei lavori delle segnalazioni ricevute. Tali report sono trasmessi alla Direzione.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza provvede a garantire idonea informativa ai soggetti che hanno trasmesso la segnalazione sull'esito dell'istruttoria.

 tutti diversi ma uguali	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 12 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

9 FORMA DI TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE / WHISTEBLOWER

9.1 Tutela

L'identità del segnalante/whistleblower è protetta sin dal momento dell'inoltro della segnalazione.

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.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, e/o di ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

I dati del segnalante e l'attività istruttoria conseguente non possono essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura vige il divieto di discriminazione. Nei suoi confronti 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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi lavoratori/dipendenti/collaboratori della.

Il dipendente/segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per una segnalazione di illecito all'ODV o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ODV stesso che potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione a:

- a) il Responsabile dell'ufficio/struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. In questo caso il superiore gerarchico ricevuta la comunicazione di cui sopra potrà 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;
- b) all'Organo Amministrativo della, qualora l'autore della discriminazione sia un

	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 13 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

Dirigente/Responsabile della struttura;

c) alla procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

Tutto quanto sopra fermo restando ed impregiudicato il diritto del dipendente/segnalante di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l'autorità giudiziaria competente e/o di informare personalmente l'Organismo di Vigilanza della CILS.

Per quanto riguarda, l'ambito di un procedimento disciplinare a carico del segnalato, che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
 - la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla 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.
- La protezione della identità del segnalante/whistleblower ammette deroga solamente nei 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).

9.2 Responsabilità

Se dalla istruttoria o dall'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la "mala fede" da parte del soggetto che ha effettuato la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza ne dà comunicazione al Legale Rappresentante della il quale, sentito lo stesso Organismo di Vigilanza decide le eventuali azioni da intraprendere nei confronti del soggetto segnalante in mala fede, ne garantisce l'attuazione e assicura che sia informato tempestivamente il soggetto segnalato.

Nei casi di accertata "mala fede", il segnalante potrà essere soggetto ad adeguate misure disciplinari.

 cils tutti diversi ma uguali	PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	PG-SEGNALAZIONI WHISTKEBLOWING
		Pag. 14 di 14
		Rev.:00
		15/07/2023

La responsabilità penale e disciplinare del segnalante/whistleblower rimane impregiudicata nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell’art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità nelle sedi competenti eventuali forme di abuso della presente procedura, 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 dell’istituto.

10 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

All’Organismo di Vigilanza deve essere trasmessa anche l’eventuale documentazione in possesso dello stesso soggetto ricevente ed attinente ai fatti segnalati. È responsabilità di chi riceve la segnalazione conservare copia della relativa documentazione e degli eventuali allegati.

11 SEGNALAZIONI ALL’ANAC

L’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere, ai sensi della legislazione vigente, le segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, in vacanza dell’ODV.

Il Legale Rappresentante della indica perciò nell’indirizzo <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing> il link diretto dell’Autorità in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante. ANAC assicura la riservatezza sull’identità e lo svolgimento di un’attività di vigilanza, al fine di contribuire all’accertamento delle circostanze di fatto e all’individuazione degli autori della condotta illecita.