

# PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

## Indice

1. Generalità
2. Procedura
3. Documenti applicabili

Rev.	Data	Motivo della revisione	Redatto RPCT	Controllato ed Approvato (DG)
00	26.06.2019	Prima emissione		
01	24.07.2020	Inserito reati tributari		
02	16.10.2020	Adeguamento al D.lgs. 75/2020		
03	26.09.2023	Recepimento e adeguamento al D.Lgs. 24/2023		

## 1. Generalità

### Scopo

Definire le modalità per la segnalazione di illeciti ed irregolarità in modo conforme al D.lgs.24/2023 “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.”

Dare attuazione in modo efficace al D.Lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.”

Definire le responsabilità

Definire le attività conseguenti ad una segnalazione

### **Responsabilità**

Responsabile della Prevenzione e della Corruzione per l’attuazione della presente procedura e la vigilanza sulla sua applicazione;

Responsabile della Prevenzione e della Corruzione per la gestione dei canali e delle segnalazioni;

Responsabile della Prevenzione e della Corruzione per la comunicazione delle segnalazioni all’Organismo di Vigilanza 231 e coinvolgimento dello stesso nella fase di analisi e nelle fasi successive;

Tutto il personale per la segnalazione di eventuali eventi

Direzione Generale per intervenire in caso di illeciti in conformità al “Regolamento disciplinare”.

### **Applicabilità**

Tutte segnalazioni di illeciti, in forma non anonima effettuate in modo dettagliato e circostanziato da lavoratori dipendenti dell’Ente e da lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore della stessa.

L’organizzazione accoglie anche eventuali segnalazioni anonime.

## **2. Procedura**

### **2.1 Fonte normativa e natura dell’istituto**

Il diritto/dovere del lavoratore alla segnalazione degli illeciti è stato sancito innanzitutto dalla Legge 190/2012.

A partire dal 26 novembre 2019 si assiste a un cambiamento di prospettiva. Con la Direttiva 2019/1937, infatti, è stato introdotto, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione correlato al diritto umano della libera espressione. Obiettivo della direttiva è disciplinare la protezione dei whistleblower (o “informatori” nella traduzione italiana del testo) all’interno dell’Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali. La direttiva prevede una tutela per il whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire l’emersione di illeciti, commessi non solo all’interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese e aziende private operanti in svariati settori del mercato.

Il provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 è il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023.

Il segnalante o “whistleblower” è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

### **2.2 Protezione del lavoratore che segnala un illecito**

Ai sensi dell’art.12 del D. Lgs.24/2023 l’identità del segnalante non può essere rivelata.

Nell’ambito del procedimento penale, l’identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall’articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione e l'identità del segnalante è sottratta dall'accesso agli atti di cui all'articolo 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e dall'accesso civico di cui all'art. 5 e seguenti del D.lgs. 33/2013.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. In particolare, l'art.17 pone il divieto di ritorsione. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e ogni altro atto assunto in violazione dell'art.17 è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In caso di ritorsioni, i lavoratori possono denunciarle all'ANAC e, se del caso, quest'ultima coinvolgerà anche L'ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza (art.19).

## 2.3 Modalità di segnalazione

### 2.3.1 Segnalante e segnalazione

Sono legittimati a segnalare	Quando	Cosa si può segnalare
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Quando il rapporto giuridico è in corso;</li> <li>✓ Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato purché le informazioni siano acquisite durante le fasi precontrattuali incluso la fase di selezione;</li> <li>✓ Durante il periodo di prova;</li> <li>✓ Prima dello scioglimento del rapporto giuridico (es. pensionati)</li> </ul>	<p>Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Violazioni di disposizioni normative nazionali (es. illeciti amministrativi e contabili, condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs.231/2001; corruzione attiva e passiva; violazione delle regole del modello 231 e dei regolamenti aziendali incluso il Codice Etico; etc.)</li> <li>✓ Violazioni di disposizioni normative europee (appalti, sicurezza, ambiente, servizio, salute pubblica, privacy, etc.) e atti o omissioni che ledono gli</li> </ul>

Sono legittimati a segnalare	Quando	Cosa si può segnalare
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ lavoratori subordinati di soggetti del settore privato pubblico o privato;</li> <li>✓ lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;</li> <li>✓ collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;</li> <li>✓ volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,</li> <li>✓ 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.</li> </ul>		<p>interessi finanziari dell'Unione;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atti o omissioni riguardanti il mercato interno (aiuti di stati violazioni in materia di concorrenza, etc.);</li> <li>✓ Atti o comportamenti che vanificano oggetto e finalità di cui agli atti dell'Unione.</li> </ul>

La segnalazione deve essere fatta secondo i canali predisposti dall'Organizzazione. Si veda 2.3.2.

### 2.3.2 Canali

Internamente l'azienda ha messo a disposizione da tempo canali che possono essere utilizzati, in ottica di massima collaborazione, prima di ricorrere allo strumento del "whistleblowing" di cui si ricorda ed incoraggia l'utilizzo, in particolare:

- ✓ Modello per la "**Gestione delle non conformità**"
- ✓ Modello per la "**Segnalazione degli eventi incidentali**" per quanto riguarda la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Rilevazione e analisi degli incidenti, di atti e condizioni non sicure

Anche nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato dell'azienda e nel Codice Etico è fatto assoluto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Qualora queste segnalazioni non abbiano sortito effetto, o nel caso in cui si reputi necessario per la gravità del fatto, sono istituiti ulteriori canali, conformemente a quanto richiesto dal D.Lgs.24/2023.

La scelta del canale di segnalazione non è arbitraria. In via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna. In modo sintetico, si riportano i canali e le modalità di scelta:

Canale Interno	ANAC	Divulgazione Pubblica	Autorità Giudiziaria
<p><b>Secondo le modalità seguenti:</b></p> <p>1) Compilazione del modulo cartaceo inserito nell'apposita cassetta "Whistleblowing" predisposta dalla CIR33 Servizi S.r.l. nella palazzina uffici;</p> <p>2) ;</p> <p>3) Per posta raccomandata, in busta chiusa, scrivendo: "All'attenzione del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza"</p> <p>c/o CIR33 Servizi S.r.l. Via San Vincenzo, 14 – 60013 Corinaldo</p> <p><u>inserendo all'esterno della busta la dicitura "Comunicazione strettamente riservata"</u></p> <p>È possibile chiedere un appuntamento all'RPCT per effettuare una segnalazione verbale. In questo caso RPCT funge da facilitatore e provvederà a trascrivere nel modulo cartacei quanto gli sarà riferito. Come facilitatore può anche aiutare il segnalante nella compilazione della segnalazione.</p>	<p>Qualora:</p> <p>a) Non sono stati attivati o non sono conformi i canali interni;</p> <p>b) La persona ha già fatto una segnalazione interna, senza esito;</p> <p>c) Vi è fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe seguito o che sarebbe oggetto di ritorsione;</p> <p>d) La violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.</p> <p>è possibile fare la segnalazione tramite il canale esterno attivato dall'Autorità, che si può trovare all'indirizzo <a href="https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing">https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing</a>.</p>	<p>Qualora:</p> <p>a) Sono state effettuate segnalazioni usando entrambi i canali precedenti, senza riscontro entro i termini temporali prestabiliti;</p> <p>b) La violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;</p> <p>c) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna (ad ANAC) possa comportare rischio di ritorsioni o possa avere non 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.</p> <p>La divulgazione pubblica implica, ad esempio la pubblicazione a mezzo stampa o altri mezzi in grado di raggiungere molteplici persone.</p>	<p>Infine, si possono anche denunciare i fatti all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, senza previa segnalazione all'azienda o all'ANAC.</p>
<b>Tempi di risposta</b>			
Canale Interno	ANAC	Divulgazione Pubblica	Autorità Giudiziaria
✓ Avviso di ricevimento entro sette giorni	✓ Avviso di ricevimento entro sette giorni	-	-

Canale Interno	ANAC	Divulgazione Pubblica	Autorità Giudiziaria
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Riscontro entro tre mesi dall'arrivo della segnalazione.</li> <li>✓ Mantenere l'interlocuzione</li> <li>✓ Comunicare l'esito finale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Riscontro entro tre mesi (prorogabile a sei mesi per giustificato motivo) a partire dalla data di avviso</li> <li>✓ Mantenere l'interlocuzione</li> <li>✓ Comunicare l'esito finale</li> </ul>		

Per ulteriori informazioni sul canale esterno ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

### 2.3.3 Contenuto della segnalazione

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

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i 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 circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È possibile effettuare segnalazioni anonime. Anche in questa ipotesi, in tutti i casi di segnalazione, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione del D.Lgs.24/2023.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

## 2.4 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'RPCT 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. In ogni caso di comportamenti che possano prospettare una violazione pertinente al modello 231/2001, RPCT informa e coinvolge l'OdV in ogni fase del processo, senza rivelare l'identità del segnalante che mantiene riservata.

RPCT informa prontamente il segnalato che esiste una segnalazione sul suo conto. Questi può essere sentito o, su sua richiesta, è sentito, anche mediante osservazioni e documenti scritti.

RPCT può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico ed alle strutture competenti affinché provvedano ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano

necessari a tutela dell'Azienda. L'Amministratore Unico assumerà decisioni in merito all'eventuale denuncia dell'illecito alle autorità competenti.

## **2.5 Forme di tutela del segnalante**

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 "whistleblower" 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 delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La tutela si estende a quegli elementi della segnalazione che possono consentire di identificare il segnalante.

È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione. L'identità della persona segnalata è tutelata fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie.

La tutela nei confronti del segnalante è la più ampia. Sono vietate minacce e ritorsioni. 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". La tutela si estende ai colleghi, ai parenti, alle persone, agli enti di cui questi è socio (si pensi ad un fornitore che denunci un abuso di ufficio o un episodio di corruzione che veda poi la sua azienda esclusa dall'albo fornitori come ritorsione).

La violazione dell'obbligo di riservatezza o l'attuazione di minacce e/o ritorsioni, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento ovvero il potere istruttorio di ANAC, anche attraverso le strutture territoriali dell'INL e, in estrema ratio dell'Autorità Giudiziaria che potrà invalidare eventuali azioni indebite.

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

➤ deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'Organo di Vertice e all'Organismo di Vigilanza per conoscenza. L'Organo di Vertice valuta 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. RPCT e OdV vengono informati in modo tempestivo delle risoluzioni assunte.

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente alle associazioni sindacali di riferimento che, qualora non lo abbia fatto l'azienda, provvedono a segnalare la discriminazione a:


- ✓ ANAC e all'INL.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower 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 improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Quando sia 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



 <p><b>CIR33</b> servizi srl CIR33 SERVIZI S.R.L. - Società Unipersonale -</p>	<p><b>Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità</b></p>	<p>Pro. 231-1</p>
---	--	-------------------

giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## **2.6 *Trattamento e conservazione dei dati***

RPCT si astiene dal raccogliere (con immediata cancellazione in caso di raccolta accidentale dei dati personali manifestamente non utili alla gestione di una specifica segnalazione.

La conservazione delle segnalazioni interne ed esterne e della relativa documentazione sarà attuata per il tempo necessario alla loro definizione e, comunque, per non più di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e tutela dei dati personali.

## **3. *Documenti***

- ✓ D.lgs.24/2023 “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.”
- ✓ D.lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.”
- ✓ All.1 “Whistleblowing segnalazione illecito”