

La Pinetina GAF.	PRD	Procedura gestione segnalazione illeciti whistleblowing
------------------	-----	---

ADOTTATA AI SENSI DELL'ART. 54-BIS, D.LGS. N. 165/2001
 DELLA DELIBERA A.N.AC. N. 469 DEL 9 GIUGNO 2021
 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 24/2023

ELENCO REVISIONI

Data	Rev.	PAG.	OGGETTO DELLA MODIFICA
04/12/2023	0	-	Emissione Documento

	NOME	FUNZIONE	FIRMA
Redatta da:	Fabio Curcio	OIV	
Verificata da:	Avv. Gianni Maisto	Legale Rappresentante	
Approvata da :	Avv. Gianni Maisto	Legale rappresentante	

Codice : Wistleblowuing	Revisione : 0	Data : 04/12/2023	Pagina : 1 di 10
----------------------------	------------------	----------------------	---------------------

PREMESSA

G.A.F S.r.l. - La Pinetina, di seguito «Struttura» o la «Società», crede e favorisce l'utilizzo del *whistleblowing* quale fondamentale misura di prevenzione della corruzione e della "*maladministration*", incoraggiando e tutelando tutti coloro che, nell'interesse all'integrità della Società, intendano segnalare fatti illeciti, secondo i migliori modelli nazionali ed internazionali.

La presente Procedura ha ad oggetto la disciplina relativa alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni di illeciti che possano, in vario modo, interessare la Struttura nonché la tutela degli autori della segnalazione in attuazione di quanto previsto dall'art. 54-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato ad opera della l. n. 179/2017, e dalla Delibera A.N.AC. n. 469 del 9 giugno 2021, recante «*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*».

La finalità della presente Procedura è quella di fornire indicazioni operative ai soggetti coinvolti nel procedimento di ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito, con particolare riguardo a:

- a) i soggetti ai quali è consentito effettuare la segnalazione;
- b) l'oggetto, i contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione;
- c) le forme di tutela che devono essere garantite in favore del segnalante;
- d) i soggetti deputati a ricevere la segnalazione;
- e) le modalità di gestione della segnalazione;
- f) i termini procedurali;
- g) la trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti;
- h) le responsabilità del segnalante e dei soggetti, in vario modo, coinvolti nel procedimento di gestione della segnalazione.

DEFINIZIONI

A.N.AC.	l'Autorità Nazionale AntiCorruzione, di cui all'art. 1, comma 1, della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante « <i>Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione</i> »
ILLECITO	la condotta, attiva e/o omissiva, oggetto di segnalazione
DPE	Dipartimento della Funzione Pubblica
CUSTODE DELL'IDENTITÀ' DEL SEGNALENTE	OIV
RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente nonché dalla contrattazione collettiva applicabile verso il personale di Struttura
SEGNALAZIONE	la segnalazione redatta dal segnalante, resa identificabile, sulla base del modello allegato alla presente Procedura o comunque, se redatta in forma libera, contenente tutti i dati e le informazioni richieste nel medesimo modello allegato
SEGNALAZIONE ANONIMA	la denuncia di illeciti redatta senza l'indicazione dell'identità del segnalante
SEGNALANTE O WHISTLEBLOWER	il soggetto, interno o esterno alla Struttura, che segnala agli organi legittimati episodi di Illecito o altre ipotesi di irregolarità commesse ai danni degli interessi perseguiti da Struttura

Codice : Wistleblowuing	Revisione : 0	Data : 04/12/2023	Pagina : 2 di 10
----------------------------	------------------	----------------------	---------------------

Art. 1
(Ambito di applicazione)

1. La presente Procedura si applica alle segnalazioni effettuate da:
 - a) i dipendenti, in qualunque forma contrattuale, della Struttura che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite;
 - b) i dipendenti e i collaboratori, a qualsiasi titolo (anche al di fuori del Codice dei contratti pubblici, di cui al D.Lgs. n. 50/2015), degli appaltatori di lavori, servizi e forniture in rapporto con la Struttura;
 - c) i consulenti di Struttura.
1. La presente Procedura si applica nei soli casi in cui i soggetti di cui al precedente comma, con l'effettuare la segnalazione, rendano nota la propria identità nei confronti degli organi deputati alla ricezione della segnalazione.
2. Nel caso in cui il segnalante non renda nota la propria identità al soggetto ricevente si applica quanto previsto dalla presente Procedura in materia di segnalazioni anonime.
3. Le disposizioni contenute nella presente Procedura non esimono - in alcun modo - i soggetti che, rivestendo la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, sono gravati dell'obbligo di denuncia ai sensi di quanto previsto dall'art. 331 del codice di procedura penale e dagli artt. 361 e 362 del codice penale.
4. Le segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rilevano quali segnalazioni *whistleblowing*.
5. Ai sensi della Delibera A.N.AC. n. 469/2021, non rientrano tra i soggetti di cui al comma 1, coloro che, pur svolgendo un'attività lavorativa in favore di Struttura, non sono dipendenti propriamente intesi (ad es., stagisti e tirocinanti).
6. La presente procedura si applica alle segnalazioni effettuate dai soggetti di cui al comma 1, lett. b), nei limiti in cui quanto segnalato riguardi illeciti o irregolarità relative a Struttura e non già all'impresa per la quale opera il segnalante. La Struttura, con adempimenti a cura del OIV, adegua i propri standard contrattuali nell'ottica di consentire ai medesimi di effettuare le segnalazioni, assicurando l'accesso ai canali all'uopo dedicati.

Art. 2
(Oggetto della segnalazione)

1. Rientrano tra le condotte illecite per le quali è possibile effettuare la segnalazione:
 - a) l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (es., i reati di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
 - b) le situazioni in cui, nel corso dell'attività lavorativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
 - c) i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - emerga un malfunzionamento nella Struttura (cd. "*maladministration*") a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto di eventuali tempi procedurali, assunzioni non trasparenti ovvero avvenute in aperta violazione della normativa vigente; irregolarità contabili; false dichiarazioni; violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, etc.).

Il contenuto del fatto segnalato, in ogni caso, deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine della Struttura.

2. Il segnalante può segnalare le sole condotte illecite di cui al precedente comma del presente articolo delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione/consulenza con la Struttura, ed in particolare:

- a) le condotte illecite che abbia appreso in virtù dell'ufficio rivestito;

Codice : Whistleblowing	Revisione : 0	Data : 04/12/2023	Pagina : 3 di 10
----------------------------	------------------	----------------------	---------------------

- b) le notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative ovvero di collaborazione, seppure in modo casuale.
3. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) di un dipendente della Struttura presso altro Ente tenuto agli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza, il dipendente medesimo potrà segnalare fatti illeciti accaduti in occasione del rapporto di lavoro con la Struttura al soggetto deputato a ricevere le segnalazioni presso l'Ente di destinazione.
 4. Nel caso in cui la segnalazione sia effettuata da un dipendente di Struttura proveniente da altro Ente soggetto agli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza e la segnalazione medesima abbia ad oggetto fatti illeciti accaduti durante il rapporto di lavoro instaurato con l'Ente di provenienza, la Struttura trasmetterà la segnalazione all'Ente di provenienza assicurando la riservatezza sulla identità del segnalante.
 5. Ai fini della segnalazione non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ne sia ragionevolmente convinto.
 6. Possono formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.
 7. La segnalazione dovrà, in ogni caso, essere quanto più possibile circostanziata e contenere il maggior numero di elementi al fine di consentire agli organi competenti di effettuare le dovute verifiche.
 8. Non sono meritevoli di tutela e, conseguentemente, non sono oggetto di esame da parte della Struttura, le segnalazioni basate su mere supposizioni e/o sospetti e/o opinioni personali del segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati.
 9. Le tutele di cui alla presente Procedura non operano nei confronti del segnalante che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.
 10. Le tutele di cui alla presente Procedura non operano in relazione alle segnalazioni di informazioni che siano già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. "voci di corridoio".

Art. 3

(Disciplina della segnalazione anonima)

1. La segnalazione anonima è oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. La Struttura prende in considerazione la segnalazione anonima quando la stessa sia adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).
3. La segnalazione anonima è oggetto di esame preliminare da parte OIV di cui al D.Lgs. n. 231/2001, in base all'oggetto della segnalazione.

Art. 4

(Modalità per la effettuazione della segnalazione e soggetti deputati alla ricezione)

1. La segnalazione, anche se già trasmessa all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o all'A.N.AC., deve essere indirizzata all'OIV, utilizzando preferibilmente il modello di segnalazione allegato alla presente Procedura - reperibile sul sito web istituzionale di Struttura, sezione "Società Trasparente", "Altri contenuti", ricorrendo alle seguenti modalità:
- in via telematica, tramite *e-mail*, da inviare alla casella di posta elettronica whistleblowing@lapinetinacastelvoturno.it o in forma cartacea, tramite lettera in doppia busta chiusa, recante la dicitura "**Segnalazione Whistleblowing**", da spedire al seguente indirizzo: **Via Domitiana Km. 37,700 n. 841**
2. Qualora la segnalazione riguardi l'OIV, il segnalante può inviare la segnalazione direttamente all'A.N.AC. ovvero alle altre Autorità competenti, secondo quanto previsto dalla legge. Le indicazioni operative per la registrazione al sistema dedicato nonché i termini e le regole tecniche per la trasmissione della segnalazione all'A.N.AC. sono reperibili sul sito: www.anticorruzione.it.
3. Le segnalazioni whistleblowing di cui sopra ricevute da soggetti diversi dall'OIV devono essere tempestivamente e, comunque, entro 24 (ventiquattro) ore dalla ricezione, trasmesse a quest'ultimo, a pena di

Codice : Whistleblouing	Revisione : 0	Data : 04/12/2023	Pagina : 4 di 10
----------------------------	------------------	----------------------	---------------------

sanzione disciplinare.

4. In aderenza alle linee di indirizzo offerte in termini di principio dalla Direttiva (UE) 2019/1937 Struttura raccomanda di trasmettere la segnalazione, in prima istanza, all'OIV.
5. In relazione alla gestione delle segnalazioni whistleblowing in via informatizzata Struttura, oltre all'attivazione dell'indirizzo mail dedicato, valuta, in base alla propria organizzazione e secondo un principio di sostenibilità, se attivare una piattaforma informatica.

Art. 5

(Riservatezza dell'identità del segnalante)

1. L'identità del segnalante non può essere rivelata.
2. 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.
3. Qualora la contestazione dell'illecito disciplinare 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.
4. Il Responsabile del procedimento disciplinare valuta, su istanza dell'incolpato, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di conoscere l'identità del segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego. Il Responsabile del procedimento disciplinare si pronuncia sull'istanza dell'incolpato entro 7 (sette) giorni lavorativi dalla ricezione dell'istanza dell'incolpato, comunicando l'esito a quest'ultimo e all'OIV.
5. È fatto divieto assoluto all'OIV e al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni di cui alla presente Procedura di rendere nota, in assenza di presupposti, l'identità del segnalante al Responsabile del procedimento disciplinare.
6. Nell'ambito del **procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.
7. Nell'ambito del **procedimento dinanzi alla Corte dei Conti**, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
8. Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono che l'identità del segnalante debba essere rivelata esclusivamente alle Autorità procedenti (es.: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.).
9. La segnalazione e la documentazione alla stessa allegata sono, in ogni caso, sottratte all'accesso agli atti amministrativi ex artt. 22 e seguenti della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013. Resta fermo quanto previsto all'art. 2-undecies, comma 1, lett. f), del D.Lgs. 196/2003e ss.mm.ii..
10. Nell'informativa in merito al trattamento dei dati personali, resa al segnalante all'atto della segnalazione, anche mediante piattaforma telematica, quest'ultimo è informato dell'eventualità per la quale la segnalazione potrebbe essere trasmessa ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge.

Art. 6

(Ulteriori tutele in favore del segnalante)

1. Il dipendente di Struttura che segnali all'OIV, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o all'A.N.A.C. condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, 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.
2. L'adozione di misure ritenute ritorsive di cui al precedente comma nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'A.N.A.C. dall'interessato, dall'OIV o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative di Struttura, ove esistenti. L'A.N.A.C. informa il DFP della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.
3. È a carico della Struttura dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive - se ed in quanto accertate tali - adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Codice : Whistleblowing	Revisione : 0	Data : 04/12/2023	Pagina : 5 di 10
----------------------------	------------------	----------------------	---------------------

4. Gli atti accertati discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.
5. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2, del D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.
6. Le tutele del segnalante di cui alla presente Procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante medesimo per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Art. 7

(Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale e scientifico)

1. Nelle segnalazioni effettuate nel rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura nonché dell'art. 54-*bis*, del D. Lgs. 165/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle Pubbliche Amministrazioni, inclusa Struttura, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2105 del codice civile.
2. La disposizione di cui al precedente comma non si applica 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 Struttura o la persona fisica interessata.
3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'OIV siano 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 dei canali previsti per l'effettuazione della segnalazione previsti dalla presente Procedura.

Art. 8

(Fasi del procedimento di gestione delle segnalazioni *whistleblowing*)

1. Il procedimento di gestione delle segnalazioni *whistleblowing* è composto dalle seguenti fasi:
 - a) ricezione e protocollazione della segnalazione;
 - b) valutazione preliminare della segnalazione;
 - c) fase istruttoria;
 - d) trasmissione della segnalazione al soggetto competente.

Art. 9

(Fase di ricezione e protocollazione della segnalazione)

1. Il procedimento di gestione delle segnalazioni *whistleblowing* è avviato a seguito della ricezione della segnalazione.
2. Entro 7 (sette) giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione, l'OIV procede:
 - a) ove non già effettuato, alla **protocollazione della segnalazione *whistleblowing***;
 - b) se strettamente necessario ai fini della gestione della segnalazione, e ove non già precisato nell'istanza, alla **corretta identificazione del segnalante** acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione preliminare della segnalazione;
 - c) alla **separazione dei dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione**, attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere gestita in forma anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi previsti dalla presente Procedura;
 - d) all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante nonché alla conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo segreto;

Codice : Whistleblowing	Revisione : 0	Data : 04/12/2023	Pagina : 6 di 10
----------------------------	------------------	----------------------	---------------------

- e) alla tempestiva trasmissione di **apposita informazione di "conferma di avvenuta ricezione"** al segnalante sottolineando l'assoluta segretezza dei dati e il divieto della loro diffusione.
3. L'OIV, nell'ambito delle attività di ricezione e gestione della segnalazione, può avvalersi - ove assolutamente necessario ed in via del tutto straordinaria, previa adozione delle dovute misure tecniche ed organizzative ai sensi della disciplina in materia di protezione dei dati personali di un gruppo di lavoro dedicato, formato da dipendenti di Struttura, da individuare con specifico atto di nomina del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OIV. L'atto di nomina è reso pubblico.
4. Non possono fare parte del gruppo di lavoro dedicato di cui al precedente comma i dipendenti di Struttura che:
- operano nelle aree a maggior rischio (es., Amministrazione, Appalti, Personale, etc.);
 - svolgono funzioni di supporto nell'ambito della gestione dei procedimenti disciplinari.
5. In capo all'OIV e a ciascun componente del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo grava l'obbligo di assoluta riservatezza sull'identità del segnalante. La rivelazione dell'identità del segnalante fuori dai casi previsti dalla presente Procedura costituisce grave illecito disciplinare.
6. L'OIV e i componenti del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo devono astenersi in caso di conflitto di interessi, anche solo apparente o potenziale, e sono contestualmente tenuti a segnalare tale conflitto al Consiglio di Amministrazione.
7. Fermo restando quanto previsto con riferimento all'identità del segnalante, l'OIV e i componenti del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo mantengono riservata l'identità del segnalato e i contenuti della segnalazione durante l'intera fase di gestione della medesima e, comunque, fintantoché risulti necessario.
8. I dati personali del segnalante e di tutti gli ulteriori soggetti coinvolti in conseguenza della segnalazione, ivi compreso il segnalato, sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy) e del Regolamento UE 2016/679.

Art. 10

(Fase di valutazione preliminare della segnalazione e attività di verifica dell'OIV)

- L'OIV, effettua una valutazione preliminare sui contenuti della segnalazione ricevuta al fine di:
 - appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato;
 - verificare se la segnalazione sia effettivamente sorretta dall'interesse del segnalante a tutelare l'integrità di Struttura e/o alla prevenzione / repressione delle malversazioni in danno della medesima;
 - verificare la presenza di concorrenti interessi personali del segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo;
 - ove necessario, svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione gli occorrendi chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante;
 - identificare i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.
- L'OIV dichiara inammissibile la segnalazione, procedendo alla relativa archiviazione per:
 - manifesta mancanza di interesse all'integrità della Struttura;
 - manifesta incompetenza della Struttura sulle questioni segnalate;
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
 - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
 - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;

Codice : Wistfeblowuung	Revisione : 0	Data : 04/12/2023	Pagina : 7 di 10
----------------------------	------------------	----------------------	---------------------

- d) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione, quali la denominazione e i recapiti del *whistleblower*, i fatti oggetto di segnalazione, le ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati.
3. Nei casi di cui alle lettere c) ed f) del comma precedente, l'OIV formula richieste di integrazioni e chiarimenti.
4. Nel caso in cui, all'esito della valutazione preliminare, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, l'OIV procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.
5. La fase di valutazione preliminare deve concludersi entro **15 (quindici) giorni** decorrenti dalla ricezione della segnalazione.

Art. 11

(Fase istruttoria)

1. Ove necessario, l'OIV avvia la propria attività istruttoria nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza. Nel corso delle verifiche, l'OIV può chiedere il supporto delle funzioni di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di Autorità pubbliche, o, ancora, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.
2. La Struttura garantisce la massima e tempestiva collaborazione.
3. La metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata, di volta in volta, individuando la metodologia ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla violazione e le circostanze esistenti.
4. Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante: analisi documentali, interviste, somministrazione di questionari, ricerca di informazioni su database pubblici, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali nonché, ove ritenuta pertinente, della normativa in materia di indagini difensive.
5. In nessun caso sono consentite verifiche lesive della dignità e della riservatezza del dipendente e/o verifiche arbitrarie, non imparziali o inique, tali da screditare il dipendente ovvero da comprometterne il decoro davanti ai colleghi.
6. Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, l'OIV procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante, al Consiglio di Amministrazione.
7. La fase istruttoria deve concludersi, di norma, entro **60 (sessanta) giorni** decorrenti dalla data di avvio della fase medesima.
8. Ove necessario, il Consiglio di Amministrazione può autorizzare l'OIV a estendere il predetto termine fornendo adeguata motivazione.

Art. 12

(Fase di trasmissione della segnalazione al soggetto competente)

1. Nel caso in cui, all'esito della valutazione preliminare di cui al comma 1 del precedente articolo, la segnalazione non sia ritenuta manifestamente infondata, l'OIV valuta, in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione, a chi inoltrare la segnalazione medesima, individuando i destinatari tra i seguenti soggetti:
- a) se competente, il Responsabile di Unità Funzionale alla quale è ascrivibile il fatto, e per i soli casi in cui non si ravvisino ipotesi di reato;
- b) l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, nei soli casi in cui i fatti oggetto di segnalazione

Codice : Wistleblowing	Revisione : 0	Data : 04/12/2023	Pagina : 8 di 10
---------------------------	------------------	----------------------	---------------------

- appaiano rilevanti ai sensi del medesimo Decreto, e/o comunque possano essere ricondotti a violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione di Struttura;
- e) il Responsabile del procedimento disciplinare a carico dell'inculpato ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione;
 - d) l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti, l'A.N.AC, per i profili di rispettiva competenza;
 - e) il Dipartimento della Funzione Pubblica, per quanto di competenza rispetto alle misure ritorsive e/o discriminatorie eventualmente assunte in danno del segnalante.
2. In ogni caso, l'OIV provvede a comunicare l'esito della propria valutazione preliminare al Consiglio di Amministrazione, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della medesima Società.
 3. In caso di trasmissione della segnalazione al Responsabile del procedimento disciplinare, l'OIV trasmette solo i contenuti della segnalazione medesima, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.
 4. Il Responsabile del procedimento disciplinare informa tempestivamente l'OIV dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico dell'inculpato.
 5. In caso di trasmissione verso i soggetti di cui al comma 1, lett. d) l'OIV inoltra la segnalazione secondo le indicazioni diramate dall'A.N.AC., a mezzo posta elettronica certificata o lettera A.R., tramite plico chiuso, con indicazione della dicitura "Riservata – Segnalazione whistleblowing ex art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001".
 6. l'OIV, all'atto della trasmissione della segnalazione, invia al segnalante apposita comunicazione contenente l'indicazione dei soggetti verso i quali la segnalazione è stata trasmessa.
 7. La trasmissione della segnalazione deve avvenire, entro il termine di esaurimento dell'istruttoria.

Art. 13

(Notizie sullo stato della segnalazione)

1. Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni all'OIV sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta con le modalità indicate dall'OIV medesimo.
2. L'OIV, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (es. indagini penali in corso e corrispondenti obblighi di segreto), risponde alla richiesta di informazioni di cui al precedente comma entro il **termine di 7 (sette) giorni lavorativi** decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

Art. 14

(Conservazione di dati e ulteriori misure di sicurezza)

1. Le segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate, a cura del OIV, presso i locali di Struttura individuati dall'OIV, previa adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza.
2. Salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, l'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente all'OIV e agli eventuali componenti del gruppo di lavoro dedicato, previa autorizzazione dell'OIV.
3. Il Legale Rappresentante modifica la *password* di accesso alla casella di posta whistleblowing@lapinetinacastelvoturno.it periodicamente e comunque ogni 3 (tre) mesi.

Art. 15

(Analisi periodica delle informazioni in materia di whistleblowing)

1. L'OIV, anche con il supporto del gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, raccoglie e organizza, periodicamente ed in forma anonima, i dati relativi alle segnalazioni e allo stato dei procedimenti di gestione delle segnalazioni medesime (es. numero di segnalazioni ricevute, tipologie di illeciti segnalati, ruoli e funzioni degli incolpati, tempi di definizione del procedimento disciplinare, etc.) pervenute in corso d'anno, al fine di:
 - a) identificare le aree di criticità di Struttura sulle quali risulti necessario intervenire in termini di miglioramento e/o implementazione del sistema di controllo interno;
 - b) introdurre nuove misure specifiche di prevenzione della corruzione e/o di fenomeni di *maladministration* secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle correlate prassi attuative.

Codice :	Revisione :	Data :	Pagina :
Whistleblowing	0	04/12/2023	9 di 10

Art. 16
(Formazione e sensibilizzazione in materia di *whistleblowing*)

1. Struttura intraprende ogni ulteriore iniziativa di sensibilizzazione ricorrendo a tutti gli strumenti che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto (a titolo esemplificativo: eventi, articoli, studi, *newsletter* e portale internet, etc.).
2. L'OIV invia a tutto il personale una comunicazione specifica in cui sono illustrate le finalità del *whistleblowing*, gli eventuali aggiornamenti di disciplina e gli estremi della presente Procedura esplicitiva delle modalità operative di effettuazione delle segnalazioni.

Art. 17
(Adozione, entrata in vigore e revisione della Procedura)

1. La presente Procedura è adottata dalla data indicata nel frontespizio.
2. Eventuali revisioni o modifiche della presente Procedura sono approvate dall'OIV
3. La presente Procedura è comunicata a tutti i dipendenti di Struttura nonché pubblicata sul sito internet istituzionale, sezione "Società Trasparente".

ALLEGATO

- 1) Modello per la Segnalazione *Whistleblowing*

Codice : Wistleblouing	Revisione : 0	Data : 04/12/2023	Pagina : 10 di 10
----------------------------------	------------------	----------------------	----------------------