



**REGOLAMENTO PER LA
SEGNALAZIONE DI ILLECITI E
IRREGOLARITA'**

-Whistleblowing-

Legge 190/2012
D.Lgs. 231/01
Legge 179/2017

Adottato con Provvedimento dell'Amministratore Unico

23 del 16/11/2020

Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI	3
DEFINIZIONI	6
SCOPO DEL REGOLAMENTO.....	6
DESTINATARI DEL REGOLAMENTO.....	6
OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE.....	7
PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	8
CONDOTTE ILLECITE CON RIFERIMENTO AI REATI PRESUPPOSTO DI CUI AL D.LGS. N. 231/2001 O VIOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	10
ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE.....	11
TUTELE PREVISTE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	11
OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER	11
DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER.....	12
RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	12
TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	12
DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO.....	13
ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICITÀ	13

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il primo intervento legislativo nell'ordinamento italiano in materia di tutela del dipendente che segnala condotte illecite risale alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", che, a seguito dell'emanazione di diverse normative a livello sovranazionale, è stata introdotta al fine di prevedere una disciplina idonea non solo nella fase della repressione ma anche e, soprattutto, nella fase della prevenzione dei fenomeni corruttivi. Nello specifico, la legge in esame, ha apportato una modifica all'interno del T.U. del Pubblico Impiego (D.Lgs. n. 165/2001) introducendovi l'art. 54-bis il quale prevede la *tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro*. Successivamente il legislatore con la Legge 11 agosto n. 114 ha individuato, tra i soggetti destinatari delle segnalazioni, anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) quale organo competente a gestire, non solo le segnalazioni provenienti dai propri dipendenti, ma anche quelle dei dipendenti di altre amministrazioni. All'ANAC è stata inoltre attribuita la funzione di emanare disposizioni procedurali per la ricezione e gestione delle segnalazioni in quanto ente deputato all'esercizio di funzioni di indirizzo nei confronti delle amministrazioni, che comprendono anche il coordinamento e l'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

In attesa dell'emanazione delle nuove linee guida si può richiamare la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 con la quale l'ANAC, nell'ambito del suo generale potere di regolazione, ha redatto delle "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*".

Da ultimo, la legge 30 novembre 2017, n. 179, "*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*", ha da un lato modificato l'art. 54-bis, sopra citato, e dell'altro ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina di tutela anche al settore privato.

In particolare, l'art. 1 delle Lelle 179/2017, rubricato "*Modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti*", dispone quanto segue: "*Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti)*."

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio 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. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.
3. 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 dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. 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.
4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.
5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.
6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.
7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.
8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave”.

Inoltre, l'art. 2 della Legge 179/2017 è intervenuto modificando l'art. 6 del D.lgs 231/2001 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* indicando che i Modelli di organizzazione e di gestione debbano prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2 lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante 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”.

Secoval Srl (di seguito anche “Società”) intende conformarsi alle suddette prescrizioni normative e agli indirizzi forniti dall'ANAC, predisponendo il seguente Regolamento che disciplina le modalità di segnalazione di illeciti, in linea con gli obiettivi indicati nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), nel Codice Etico di Comportamento, e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottati dalla Società.

DEFINIZIONI

- *Dipendente*: i dipendenti di Secoval Srl con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, stagisti, consulenti e collaboratori della Società;
- *Whistleblower*: il dipendente della Società, che nell'interesse dell'integrità della stessa, segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- *Whistleblowing*: la segnalazione compiuta dal lavoratore (c.d. whistleblower) che, nello svolgimento delle proprie mansioni, viene a conoscenza di un fatto dal quale potrebbe derivare un rischio di corruzione, un pregiudizio, un illecito, un abuso o una irregolarità.

SCOPO DEL REGOLAMENTO

Lo scopo del presente Regolamento è quello di definire la procedura per la gestione delle segnalazioni al fine di fornire ai destinatari tutte le indicazioni necessarie sugli aspetti e sulle modalità da osservare e di definire forme di tutela per il segnalante da possibili ripercussioni derivanti dalla segnalazione stessa quali ad esempio possibili azioni discriminatorie o ritorsive. L'obiettivo consiste nell'incentivare i comportamenti collaborativi del dipendente, facilitare il processo di segnalazione prevedendo una specifica procedura, e favorire l'emersione dei fatti corruttivi e di malfunzionamento della Società adottando concrete misure a garanzia del soggetto che concorre a prevenire tali fenomeni esponendosi in prima persona.

Attraverso le segnalazioni, la Società viene a conoscenza della violazione e delle possibili situazioni di rischio o di danno, avendo la possibilità di adoperarsi in modo tale da prevenire e contrastare eventuali illeciti al suo interno e diffondere l'applicazione dei principi di trasparenza, partecipazione, legalità e correttezza nell'esercizio della propria attività.

DESTINATARI DEL REGOLAMENTO

Il Regolamento si applica a tutti i soggetti facenti parte degli organi sociali, ai dipendenti ovvero a coloro che hanno un contratto di apprendistato, di somministrazione, tirocinio o stage, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai lavoratori delle imprese fornitrici di Secoval Srl.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il legislatore non ha previsto un elenco tassativo di possibili comportamenti oggetto di segnalazione da parte del dipendente.

L'art 54-bis del D.Lgs 165/2001 si riferisce a "*condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro*".

Si può ritenere, pertanto, che possano essere oggetto di segnalazione tutte quelle condotte che in generale comportino un rischio per l'integrità e l'esercizio lecito dell'attività dell'ente.

Nelle Linee Guida dell'ANAC, adottate con Determinazione n.6 del 28 aprile 2015, sono state individuate le seguenti condotte illecite:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal Titolo II, Capo I, del Codice penale (a titolo di esempio ipotesi di corruzione, concussione, peculato, etc.);
- situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzino un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni

attribuite (a titolo di esempio si possono citare ipotesi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, etc.).

In aggiunta, si possono ritenere ricomprese anche tutte quelle condotte poste in essere in violazione del Modello di Organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01, del Codice Etico di Comportamento, e di altre disposizioni aziendali dalle quali possano derivare sanzioni disciplinari.

Va sottolineato che la segnalazione deve avere ad oggetto situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa, pertanto non potranno essere prese in considerazione segnalazioni aventi ad oggetto meri sospetti o voci. Inoltre, non è necessario che il segnalante abbia la certezza dell'avvenimento del fatto segnalato e dell'autore ma è sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificata una condotta illecita.

La segnalazione dovrà essere presentata in buona fede e non può riguardare possibili proteste e rivendicazioni di carattere personale che esulano delle finalità sopra descritte.

Le segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- membri degli organi sociali;
- dirigenti;
- personale dipendente, collaboratori a qualsiasi titolo;
- collaboratori, consulenti esterni;
- fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE

Per la presentazione della segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nominato dalla Società è possibile utilizzare l'apposita "piattaforma segnalazioni illeciti - Whistleblowing" accessibile tramite il sito istituzionale e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione" o direttamente al seguente indirizzo web: <https://secoval.whistleblowing.it>

La Società ha infatti aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato tale piattaforma informatica al fine di adempiere agli obblighi normativi e di dotarsi di uno strumento sicuro per la gestione delle segnalazioni.

Con tale modello gestionale informatizzato, è possibile inviare una segnalazione in totale riservatezza.

Per gli aspetti di carattere tecnico e operativo si rinvia a quanto descritto all'interno dei contenuti del software stesso. È stata inoltre prevista una sezione "Privacy" all'interno della quale viene resa l'informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali.

Solo nel caso in cui non sia possibile accedere alla piattaforma informatica, che risulta essere la modalità di presentazione preferibile per una maggiore tutela del segnalante, il dipendente potrà inoltrare la segnalazione direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di Secoval Srl con le seguenti modalità:

- inoltro all'indirizzo di posta elettronica riservato in fase di attivazione, accessibile esclusivamente dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza: rpc@secoval.it ;
- invio in forma cartacea all'indirizzo: Secoval Srl, via L. Reverberi, 2- 25070 Vestone (BS), per tutelare la riservatezza del segnalante sulla busta dovrà essere riportata la dicitura "Riservata personale" e indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di Secoval Srl.

Per la trasmissione della segnalazione attraverso i canali alternativi sopra indicati, si potrà utilizzare l'apposito modulo messo a disposizione dalla Società e allegato al presente Regolamento (Allegato A). Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte al fine di fornire tutti gli elementi necessari per procedere all'accertamento e alla verifica della fondatezza del fatto.

Nello specifico, dovranno essere indicati:

- generalità del segnalante ai fini della sua corretta identificazione;
- qualifica o posizione professionale svolta all'interno della società;
- dati di contatto (telefono, e-mail/pec);
- descrizione del fatto oggetto di segnalazione (periodo o data in cui si è verificato, luogo e/o ufficio in cui si è verificato il fatto, identificazione del soggetto che ha commesso il fatto, eventuali altri soggetti coinvolti nel fatto, descrizione del fatto e della condotta illecita, eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto);
- ulteriori informazioni utili che possano fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- eventuali documenti a supporto che possano confermare la fondatezza di tali fatti.

Qualora la segnalazione dovesse riguardare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la stessa potrà essere presentata direttamente all'ANAC.

Le segnalazioni devono essere preferibilmente non anonime; la ratio della norma è infatti quella di offrire tutela, tra cui la riservatezza dell'identità del segnalante, tale tutela opera, quindi solo nei confronti di soggetti individuabili e riconoscibili.

Tuttavia, la Società si riserva la possibilità di prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, qualora siano adeguatamente circostanziate e siano in grado di far emergere fatti relativi a contesti determinati. Si precisa, tuttavia, che le segnalazioni anonime non rientrano nell'ambito della tutela prevista dalla legge n.179/2017 che riguarda esclusivamente il dipendente che si identifica.

PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in qualità di destinatario della segnalazione provvede a gestire la segnalazione nel rispetto dei principi di riservatezza e trasparenza, adottando ogni misura necessaria al fine di prevenire il rischio di possibili violazioni e garantire la riservatezza in tutte le fasi della gestione.

In base alla modalità di presentazione inoltrata, l'RPCT provvederà a comunicare al segnalante la ricezione della segnalazione e l'avvio dell'iter procedurale di gestione della stessa.

La procedura di gestione della segnalazione avviene in più fasi:

- Fase preliminare: il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza effettua una valutazione della fondatezza e ammissibilità della segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e immediatezza. Nel caso in cui l'RPCT valuti la segnalazione una mera doglianza personale del dipendente, o se ravvisa la manifesta infondatezza della stessa, ovvero se il fatto segnalato è già stato trattato in passato dalla Società o dall'Autorità competente, procede con l'archiviazione della stessa dandone comunicazione al segnalante.
Qualora l'RPCT ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, procede a contattare il segnalante al fine di acquisire ulteriori informazioni utili all'accertamento del fatto.
- Fase istruttoria: l'RPCT procede con un esame più approfondito della segnalazione e all'inoltro della stessa agli organi competenti, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ovvero a:
 - Responsabile dell'area in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori esclusivamente nel caso in cui non vi siano ipotesi di reato;
 - Amministratore Unico/Direttore Generale per avviare l'eventuale provvedimento disciplinare.

In relazione ai profili specifici di illecità riscontrati, l'RPCT valuterà anche l'inoltro della segnalazione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, ad ANAC per i rispettivi profili di competenza.

La tutela della riservatezza del segnalante verrà garantita anche nel momento in cui la segnalazione venga inoltrata a soggetti terzi.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni della Società verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione senza rivelare l'identità del segnalante. Tali soggetti interni informano il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto a cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi del D.Lgs 179/2017.

In ogni caso il RPCT comunica al segnalante le risultanze dell'istruttoria e le attività poste in essere. Si stabilisce, per la conclusione del procedimento di gestione, il termine di 30 giorni dalla data di ricezione, salvo altro termine stabilito e comunicato al segnalante nel caso di un'istruttoria particolarmente complessa.

Il procedimento viene concluso con l'emanazione di atto scritto da parte del RPCT, comunicato al segnalante, con il quale si riportano le attività poste in essere e le decisioni adottate.

Il RPCT è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la tracciabilità dell'intero procedimento di gestione.

Tutta la documentazione relativa al procedimento di gestione della segnalazione sarà archiviata con modalità informatiche e/o cartacee idonee a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nei documenti.

CONDOTTE ILLECITE CON RIFERIMENTO AI REATI PRESUPPOSTO DI CUI AL D.LGS. N. 231/2001 O VIOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Nel caso di condotte illecite, con riferimento ai reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e gestione ai sensi del predetto decreto, la segnalazione può essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza (OdV) nominato dalla Società, tramite i seguenti canali:

- inoltrare all'indirizzo di posta elettronica riservato in fase di attivazione, accessibile esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza: odv.secoval@gmail.com;
- invio in forma cartacea all'indirizzo: Secoval Srl, via L. Reverberi, 2- 25070 Vestone (BS), per tutelare la riservatezza del segnalante sulla busta dovrà essere riportata la dicitura "Riservata personale" e indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Secoval Srl.

Per agevolare la presentazione della segnalazione potrà essere utilizzato il modulo predisposto dalla Società e allegato anche al presente Regolamento (Allegato A). Tutte le segnalazioni sono annotate progressivamente e registrate dall'OdV.

La gestione e verifica sulla 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, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Sono prese in considerazione esclusivamente le segnalazioni circostanziate che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV e non fatti di contenuto generico e/o palesemente diffamatorio. È compito dell'OdV procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e se necessario procedere ad ulteriori verifiche.

A tal fine, l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Nel caso in cui all'esito della verifica la segnalazione risulti infondata, l'OdV provvede all'archiviazione della stessa dandone comunicazione al segnalante.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico/Direttore Generale della Società affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;

- presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente in relazione di profili specifici di illiceità riscontrati;
- comunicare l'esito del procedimento di gestione della segnalazione al segnalante.

L'OdV tutelerà la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

La documentazione cartacea relativa alle singole segnalazioni, inclusi i documenti elaborati dallo stesso OdV, qualora conservata presso la Società, saranno accessibili unicamente all'OdV.

ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

Al fine di sensibilizzare i dipendenti, la Società adotta iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale in materia "whistleblowing" al fine di favorire la conoscenza dell'istituto e della procedura per il suo utilizzo.

TUTELE PREVISTE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Come previsto dalla normativa di riferimento, l'identità del segnalante non può essere rivelata. La Società adotta tutte le misure necessarie al fine di garantirne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa.

Tale identità non può essere in alcun modo rivelata senza il consenso del segnalante e tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società.

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

Così come previsto dalla legge, 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. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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 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.

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

La segnalazione è inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

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. Il licenziamento e gli ulteriori atti ritorsivi o discriminatori del whistleblower sono nulli, così come il mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile.

Il dipendente che sia stato licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi del art. 2 del D.Lgs 23/2015 (*"Disposizioni in materia di contratto di lavoro, a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183"*). È onere della Società, in qualità di 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 discriminatorie o ritorsive sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure ritenute ritorsive da parte della Società nei confronti del whistleblower è comunicata in ogni caso all'ANAC dal segnalante stesso o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno della Società. L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

L'adozione di misure discriminatorie da parte della Società nei confronti del whistleblower può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza dal segnalante stesso o dall'organizzazione sindacale di appartenenza.

RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Le tutele indicate dal presente Regolamento non sono garantite nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, 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.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione saranno trattati nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali (D.lgs 196/2013 e Regolamento UE 679/2016).

Secoval Srl, quale Titolare del trattamento dei dati personali, è tenuta a trattare i dati personali di cui verrà in possesso esclusivamente per finalità connesse alla gestione della segnalazione.

La Società mette in atto le misure tecniche e organizzative per garantire la sicurezza dei dati in conformità con quanto previsto dalla normativa.

Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO

La Società si impegna a promuovere la diffusione del presente Regolamento tramite pubblicazione nella sezione del sito “Amministrazione Trasparente” - “Altri Contenuti” - “Prevenzione della Corruzione” e tramite comunicazione ai dipendenti.

Verranno inoltre pianificati percorsi formativi sulla materia del whistleblowing rivolti a tutto il personale aziendale.

ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICITÀ

Il presente Regolamento è adottato con provvedimento dell’Amministratore Unico.

Il Regolamento sarà oggetto di aggiornamento in relazione a esigenze aziendali, modifiche normative o emanazione di Linee guida o atti da parte dell’ANAC.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si applicano le norme vigenti e le altre fonti in materia, con particolare riferimento alle Linee Guida emanate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione.