

	SISTEMA INTEGRATO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi D.Lgs.vo 231/2001	revisione 0 del 26/03/2018
	PA231_1 _ REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (“WHISTLEBLOWING”)	

**REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE
DI ILLECITI ED IRREGOLARITÀ
(“WHISTLEBLOWING”)**

Responsabilità	Settore	Nominativo	Firma	Data/ Rev.
Approvato da: Consiglio di Amministrazione di COPIT S.p.A.	Presidente- Legale rappresentante	Dott. Antonio Di Zanni		Rev. 0 26/03/2018
Emesso: RPCT	RPCT COPIT	dott.ssa Michela Barbini		
Visto: OdV	Presidente OdV	Avv. Papa A. Mbodj		

0.TABELLA DELLE REVISIONI

REVISIONE		NATURA DELLE MODIFICHE APPORTATE	PARTI INTERESSATE	
N.	DATA		SEZ.	PAG.
0	26/03/2018	Prima emissione	tutte	

1. Inquadramento normativo

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere. La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha recepito tali sollecitazioni, sia pure limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione contenuta nell'art. 1, co. 51, che introduce, nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i., l'art. **54-bis il cui primo comma, modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing**, recita: «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.». La stessa norma disciplina, poi, nei successivi commi:

- il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari (tutela anonimato);
- il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione);
- la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge n. 241/90 e s.m.i.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 aveva ritenuto, ante L. 179/2017, opportuno che, in mancanza di una specifica previsione normativa, alla data della determinazione, relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano condotte illecite negli Enti di diritto privato in controllo pubblico, le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovessero da parte dei suddetti Enti, l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle previste nelle Linee guida adottate in materia dall'ANAC. Con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, l'ANAC aveva confermato il suddetto orientamento in ordine alla tutela del dipendente che segnala illeciti negli enti.

Da quanto premesso, COPIT SpA, ente di diritto privato in controllo pubblico, rientra nell'ambito del processo descritto.

1.1 Riferimenti

Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Legge del 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".

Piano Nazionale Anticorruzione ANAC 2017.

Codice Etico Aziendale.

2. Definizioni

RPCT: Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Whistleblower/Whistleblowing (Segnalante/Segnalazione). Con l'espressione whistleblower (segnalante), in ambito aziendale, si fa riferimento al dipendente che riferisce al RPCT, presunte condotte illecite o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla singola gestione societaria e inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Azienda e, di riflesso, anche per l'interesse pubblico collettivo. Il whistleblowing (segnalazione) è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

OdV: Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3. Scopo del presente Regolamento

Il presente Regolamento indica le disposizioni relative al modus operandi relativamente all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, alle forme di tutela che vengono offerte dall'ordinamento, in caso di segnalazioni avente ad oggetto presunti o sospetti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica che possa configurarsi come illecito.

Lo scopo del presente Regolamento è di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing da parte dei dipendenti di COPIT, quali gli eventuali dubbi ed incertezze del dipendente su come effettuare le segnalazioni, nonché di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa.

In particolare il Regolamento intende:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza – RPCT quale destinatario della segnalazione;
- indicare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale predefinito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, il contenuto della segnalazione e l'identità di eventuali soggetti indicati.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità, ma questa verrà tenuta riservata nei limiti previsti dalla legislazione vigente.

4. Le Segnalazioni

4.1 Soggetti legittimati a presentare la segnalazione

Il comma 2, art. 1, L. 179/2017 identifica il soggetto legittimato alla segnalazione, non più, genericamente, "dipendente pubblico", bensì dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 dello stesso decreto 165, ivi comprese le pubbliche amministrazioni in regime di diritto pubblico (all'articolo 3), gli enti pubblici economici ovvero di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. Inoltre, l'applicabilità della disciplina del whistleblower è estesa anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. Si tratta di una misura coerente

con il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che all'articolo 2, comma 3 estende, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal codice stesso ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Tali segnalazioni possono provenire dunque dai dipendenti sia con contratto a tempo indeterminato, sia a tempo determinato, a questi si aggiungono i collaboratori dell'Azienda, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione (fornitori, consulenti, amministratori, clienti, utenti, collaboratori esterni o da altro soggetto esterno in possesso di informazioni ritenute significative).

4.2 Soggetti legittimati a ricevere la segnalazione

L'articolo 1, comma 1, L. 179/2017: "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..."

Il destinatario "interno" della comunicazione del dipendente è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Naturalmente resta impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all'Autorità Giudiziaria competente o direttamente ad ANAC.

4.3 Oggetto delle segnalazioni

La Legge dispone espressamente che il dipendente possa segnalare le "condotte illecite e irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro" (e non riportate o riferite da altri soggetti). Non esiste una lista specifica al riguardo, in generale vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico. La segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate. Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nelle Linee guida sul whistleblower, adottate con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al titolo II Capo I del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319-ter del codice penale), ma anche alle situazioni in cui nel corso dell'attività dell'Azienda si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – si evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno dell'Azienda o comunque relativi ad essa. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

La segnalazione non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

4.4 Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché RPCT possa procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

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

Segnalazioni anonime

La tutela dell'anonimato, prevista dalla L. 190/2012, non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Il RPCT prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto, supportato – ove possibile - da elementi probatori, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè 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, ecc.).

5. Modalità di trasmissione delle segnalazioni

Il dipendente/segnalante utilizza per la propria segnalazione l'apposito "Modulo per la segnalazione di condotte illecite", allegato al presente Regolamento e scaricabile sul sito web aziendale, link Società Trasparente COPIT/ Altri contenuti - Corruzione e trasparenza.

Il modulo deve essere sottoscritto dal segnalante. Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto, vedi sopra.

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, possono effettuare segnalazioni in forma scritta indirizzandola al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza con le seguenti modalità:

- mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, segnalazionerpct@copitspa.it, accessibile unicamente dal RPCT;
- mediante il servizio postale (esterno o interno), con busta chiusa indirizzata a Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, COPIT SpA Via Filippo Pacini 47 Pistoia; in tal caso, a garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la segnalazione sia inserita in doppia busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale"
- mediante consegna a mano al RPCT.

Chiunque voglia invece effettuare una segnalazione verbale, può farlo richiedendo un apposito incontro al RPCT presso la sede dell'Ente, dell'incontro verrà stilato apposito verbale. Le segnalazioni verbali saranno poi esposte per iscritto dal ricevente con tutti i dettagli possibili ed utili, sul medesimo modulo e ne sarà richiesta la firma da parte del segnalante.

La segnalazione può essere trasmessa anche senza l'utilizzo del Modulo purché il contenuto rispecchi gli elementi indicati sul Modulo.

Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

6. Gestione delle segnalazioni

Il RPCT ricevuta la segnalazione, ne verifica la fondatezza attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, l'acquisizione di documentazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, senza mai rivelare l'identità del segnalante.

La verifica della fondatezza del contenuto dei fatti segnalati si conclude di norma entro trenta giorni, salvo la necessità di prorogare detto termine in casi di istruttorie di particolare complessità.

Il RPCT ricevuta la segnalazione:

- protocolla la segnalazione tramite un proprio protocollo aziendale ad hoc;
- effettua una verifica preliminare del contenuto della segnalazione decidendo se procedere o meno ad ulteriori verifiche motivando per iscritto;
- può svolgere ulteriori attività di accertamento anche attraverso appositi audit finalizzati a valutare le singole circostanze;
- acquisisce la documentazione;
- a conclusione del processo verbalizza i risultati;

La segnalazione e la relativa documentazione è archiviata per un periodo di tempo di almeno 5 anni dalla conclusione dell'iter seguente alla segnalazione stessa.

Il RPCT, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPCT in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- inoltrare la segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- comunicare la segnalazione alla Direzione aziendale garantendo l'anonimato del segnalante, unitamente agli eventuali atti istruttori, per gli adempimenti di competenza e le valutazioni in ordine alla sussistenza di profili disciplinari;
- inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione, per i provvedimenti di competenza a carico dell'autore dell'illecito segnalato ed accertato a valle dell'istruttoria.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi alla società summenzionati, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante.

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 dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Il RPCT a conclusione degli accertamenti, e comunque entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione, informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante, secondo la modalità che lo stesso potrà eventualmente indicare e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

7. Forme di tutela del dipendente che segnala gli illeciti

Art. 1 comma 1, L. 179/2017: “Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

Art. 1 comma 8, L. 179/2017: “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”.

Art. 1 comma 9, L. 179/2017: “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”.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale 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 della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo se, art. 1, comma 3, L. 179/2017:

“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 del segnalante è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e smi, nonché all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione, di estrazione, di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della legge n. 241/1990 smi.

7.1 Divieto di discriminazione

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento vige il divieto di discriminazione, 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 segnalazione. 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 dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito al RPCT o all'Autorità Giudiziaria competente / ANAC deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- alla Direzione che valuterà tempestivamente l'opportunità e/o la necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per

avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

- alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;
- all'Organismo di Vigilanza.

Tutto quanto sopra, fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, direttamente ad ANAC, di adire l'autorità giudiziaria competente o di notificare personalmente l'Organismo di Vigilanza della Società come previsto dal D.Lgs. 231/01.

Art. 1, comma 7, L. 179/2017: "Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli."

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.

7.2 Responsabilità del segnalante

Art. 1, comma 9, L. 179/2017: "La tutela del segnalante non può essere garantita, 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 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave", vedi sopra.

Qualora a seguito degli accertamenti svolti, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

8. Iter del processo

Fasi della segnalazione

L'iter del processo delle segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive si articola nelle seguenti fasi:

Fase 1 – Compilazione del Modulo.

Il dipendente può effettuare la segnalazione utilizzando l'apposito modulo disponibile sul sito istituzionale, link Società Trasparente, Sez. Altri Contenuti – Corruzione e Trasparenza. Vedi par. 5.

Fase 2 – Trasmissione RPCT.

Il Modulo viene trasmesso ad RPCT tramite e-mail riservata o nelle altre forme riservate previste al par. 5. La segnalazione è protocollata sul sistema informatico. I dati identificativi del segnalante sono custoditi ed accessibili unicamente dal RPCT.

Fase 3 – Iter della Segnalazione.

Il RPCT, che eventualmente può avvalersi di un gruppo di lavoro ad hoc, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, 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.

Si precisa che resta impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all'Autorità Giudiziaria competente.

9. Attività del RPCT

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito.

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento / conclusione.

Il RPCT ha il compito di assicurare la diffusione del presente Regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

10. Segnalazione ad ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114) segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. E' perciò stato istituito un protocollo riservato 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. Per le segnalazioni ad ANAC accedi: <https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>

11. Norme finali

In conseguenza dell'adozione del presente Regolamento viene contestualmente abrogata ogni precedente regolamentazione aziendale sulla materia contenuta in qualsiasi documento aziendale.