

MODELLO ORGANIZZATIVO PER IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

PREMESSA NORMATIVA

Il presente modello organizzativo è predisposto in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, nonché alle disposizioni dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, che prevede l'integrazione dei modelli di organizzazione e gestione con i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Il sistema di whistleblowing rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione e l'emersione di condotte illecite, contribuendo alla tutela dell'integrità dell'organizzazione e dell'interesse pubblico generale. Come evidenziato dalla giurisprudenza più recente, la disciplina mira a garantire la protezione dei soggetti che si espongono con segnalazioni e denunce al fine di contribuire all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione o l'ente di appartenenza.

CAPITOLO I - PRINCIPI GENERALI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Finalità e principi ispiratori

Il presente modello organizzativo è finalizzato a:

- Promuovere una cultura della legalità e dell'integrità all'interno dell'organizzazione
- Facilitare l'emersione di condotte illecite attraverso canali sicuri e riservati
- Garantire la protezione dei segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione
- Assicurare la gestione tempestiva ed efficace delle segnalazioni ricevute
- Prevenire la commissione di reati e irregolarità nell'ambito dell'attività aziendale

Il sistema si ispira ai principi di:

- **Accessibilità:** i canali di segnalazione devono essere facilmente accessibili a tutti i soggetti legittimati
- **Riservatezza:** l'identità del segnalante e il contenuto delle segnalazioni devono essere protetti
- **Proporzionalità:** le misure adottate devono essere proporzionate alla gravità delle violazioni segnalate
- **Tempestività:** le segnalazioni devono essere gestite con la massima celerità
- **Imparzialità:** tutte le segnalazioni devono essere valutate con obiettività e senza pregiudizi

Art. 2 - Ambito soggettivo di applicazione

Il presente modello si applica a:

- Tutti i dipendenti dell'ente, indipendentemente dalla tipologia contrattuale

- I collaboratori a qualsiasi titolo, compresi i consulenti esterni
- I lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'ente
- I tirocinanti e i volontari che operano presso l'ente
- Chiunque abbia rapporti di lavoro o collaborazione con l'ente e venga a conoscenza di violazioni nell'ambito di tale rapporto

Come chiarito dalla giurisprudenza amministrativa, la tutela si estende anche ai soggetti che, pur non avendo un rapporto di lavoro diretto, risultano inseriti nell'organizzazione dell'ente in quanto indispensabili per assicurare il perseguimento delle esigenze generali che lo stesso persegue.

Art. 3 - Ambito oggettivo delle segnalazioni

Costituiscono oggetto di segnalazione tutte le violazioni che ledono o possono ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, compresi:

- Reati contro la pubblica amministrazione
- Reati societari e contro il patrimonio
- Violazioni in materia di sicurezza sul lavoro
- Violazioni ambientali
- Violazioni delle norme sulla protezione dei dati personali
- Comportamenti contrari ai codici di condotta adottati dall'ente
- Irregolarità contabili e finanziarie
- Conflitti di interesse
- Ogni altra condotta che possa compromettere l'integrità dell'ente

Sono escluse dall'ambito di applicazione le segnalazioni che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro o impiego, salvo che non presentino profili di interesse generale per l'integrità dell'ente.

CAPITOLO II - ORGANIZZAZIONE E GOVERNANCE

Art. 4 - Il Responsabile per le Segnalazioni (RPS)

È istituita la figura del Responsabile per le Segnalazioni (RPS), che può coincidere con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 o essere una figura distinta, dotata dei seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni
- Competenze specifiche in materia giuridica e di compliance
- Assenza di conflitti di interesse rispetto alle attività oggetto di possibili segnalazioni
- Adeguata formazione in materia di whistleblowing e gestione delle segnalazioni

Il RPS è nominato dall'organo di vertice dell'ente e rimane in carica per un periodo di tre anni, rinnovabile. La revoca può avvenire solo per giusta causa.

Art. 5 - Compiti e responsabilità del RPS

Il Responsabile per le Segnalazioni:

- Riceve e gestisce tutte le segnalazioni pervenute attraverso i canali interni
- Valuta l'ammissibilità e la rilevanza delle segnalazioni ricevute
- Conduce o coordina le attività istruttorie necessarie per l'accertamento dei fatti
- Propone all'organo competente l'adozione delle misure correttive necessarie
- Monitora l'attuazione delle misure adottate
- Garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle segnalazioni
- Vigila sull'assenza di misure ritorsive nei confronti dei segnalanti
- Predispone la relazione annuale sull'attività svolta
- Promuove la formazione e la sensibilizzazione in materia di whistleblowing

Art. 6 - Supporto organizzativo

Il RPS può avvalersi del supporto di:

- Personale interno appositamente formato
- Consulenti esterni specializzati
- Sistemi informatici dedicati per la gestione delle segnalazioni
- Risorse finanziarie adeguate per lo svolgimento delle proprie funzioni

L'ente garantisce al RPS tutti gli strumenti necessari per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni, compreso l'accesso a documenti, informazioni e locali necessari per le attività istruttorie.

CAPITOLO III - CANALI DI SEGNALEZIONE

Art. 7 - Canali interni di segnalazione

Sono istituiti i seguenti canali interni per la presentazione delle segnalazioni:

a) Canale informatico dedicato

- Piattaforma web accessibile tramite il sito istituzionale dell'ente
- Sistema di crittografia end-to-end per garantire la riservatezza
- Possibilità di segnalazione anonima o con identificazione del segnalante
- Sistema di tracciamento dello stato di avanzamento della pratica

b) Canale postale

- Casella postale dedicata presso la sede dell'ente
- Indirizzo: Via Italia c/o Ermes Center snc - 64023 Mosciano Sant'Angelo (TE)
- Le comunicazioni devono essere inviate in busta chiusa con dicitura "RISERVATO - WHISTLEBLOWING"

c) Canale telefonico

- Numero dedicato: 3496056063 DOTT.SSA PAOLINI LAURA

- Attivo nei giorni e orari: GIORNI FIERALI 09:00 – 12:00
- Possibilità di registrazione della chiamata previo consenso del segnalante

d) Canale di posta elettronica

- Indirizzo email dedicato: whistleblowing@gruppometron.it
- Sistema di crittografia per garantire la sicurezza delle comunicazioni
- Conferma automatica di ricezione della segnalazione

Art. 8 - Caratteristiche tecniche dei canali

Tutti i canali di segnalazione devono garantire:

- **Sicurezza:** protezione delle comunicazioni attraverso sistemi di crittografia
- **Riservatezza:** tutela dell'identità del segnalante e del contenuto delle segnalazioni
- **Integrità:** impossibilità di alterazione delle segnalazioni ricevute
- **Tracciabilità:** registrazione di tutte le fasi del processo di gestione
- **Accessibilità:** facilità di utilizzo per tutti i potenziali segnalanti

Art. 9 - Modalità di presentazione delle segnalazioni

Le segnalazioni devono contenere:

- Descrizione dettagliata dei fatti oggetto di segnalazione
- Indicazione delle circostanze di tempo e luogo
- Identificazione dei soggetti coinvolti, ove possibile
- Documentazione a supporto, se disponibile
- Eventuali testimoni dei fatti segnalati

Il segnalante può scegliere se identificarsi o mantenere l'anonimato. In caso di identificazione, l'ente garantisce la massima riservatezza dell'identità, che può essere rivelata solo nei casi previsti dalla legge e con il consenso dell'interessato.

CAPITOLO IV - PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Art. 10 - Fase di ricezione e registrazione

Tutte le segnalazioni ricevute sono:

- Registrate in un apposito registro riservato entro 7 giorni dalla ricezione
- Assegnate di un codice identificativo univoco
- Valutate preliminarmente per verificarne l'ammissibilità
- Comunicate al segnalante l'avvenuta ricezione entro 7 giorni, ove possibile

Art. 11 - Valutazione preliminare

Il RPS effettua una valutazione preliminare della segnalazione entro 30 giorni dalla ricezione, verificando:

- La competenza dell'ente a trattare la segnalazione
- La rilevanza dei fatti segnalati rispetto all'ambito di applicazione del modello
- La presenza di elementi sufficienti per avviare un'istruttoria
- L'eventuale necessità di trasmissione ad altre autorità competenti

Art. 12 - Fase istruttoria

Qualora la segnalazione risulti ammissibile e rilevante, il RPS avvia l'istruttoria che può comprendere:

- Acquisizione di documentazione pertinente
- Audizione del segnalante, se identificato e disponibile
- Audizione di testimoni e soggetti coinvolti
- Sopralluoghi e verifiche tecniche
- Consulenze specialistiche
- Ogni altra attività ritenuta necessaria per l'accertamento dei fatti

L'istruttoria deve essere completata entro 90 giorni dalla ricezione della segnalazione, salvo comprovate esigenze che richiedano una proroga, da comunicare al segnalante.

Art. 13 - Conclusione del procedimento

Al termine dell'istruttoria, il RPS redige una relazione conclusiva che contiene:

- Sintesi dei fatti oggetto di segnalazione
- Descrizione delle attività istruttorie svolte
- Valutazione sulla fondatezza della segnalazione
- Proposte di misure correttive o sanzionatorie
- Indicazioni per la prevenzione di analoghe violazioni

La relazione è trasmessa all'organo competente per l'adozione delle misure conseguenti entro 15 giorni dalla conclusione dell'istruttoria.

Art. 14 - Comunicazioni al segnalante

Il segnalante, ove identificato, è informato:

- Dell'avvenuta ricezione della segnalazione
- Dell'avvio dell'istruttoria
- Delle eventuali richieste di chiarimenti o documentazione aggiuntiva
- Della conclusione del procedimento e delle misure adottate, nei limiti della riservatezza

Tutte le comunicazioni avvengono attraverso il canale utilizzato per la segnalazione, garantendo la massima riservatezza.

CAPITOLO V - TUTELA DEI SEGNALANTI

Art. 15 - Principi generali di tutela

L'ente garantisce ai segnalanti:

- Protezione dell'identità e riservatezza delle informazioni
- Divieto assoluto di ritorsioni dirette o indirette
- Supporto legale in caso di procedimenti conseguenti alla segnalazione
- Misure di protezione fisica, ove necessario

Art. 16 - Riservatezza e protezione dei dati

L'identità del segnalante:

- È conosciuta solo dal RPS e dai soggetti strettamente necessari per la gestione della segnalazione
- Non può essere rivelata senza il consenso espresso dell'interessato
- Può essere comunicata all'autorità giudiziaria solo nei casi previsti dalla legge
- È protetta attraverso sistemi di crittografia e accesso limitato

I dati personali contenuti nelle segnalazioni sono trattati in conformità al Regolamento UE 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003.

Art. 17 - Divieto di ritorsioni

È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante, compresi:

- Licenziamento, sospensione o misure disciplinari
- Demansionamento o trasferimento
- Molestie o discriminazioni
- Valutazioni negative del rendimento
- Mancato rinnovo di contratti
- Esclusione da opportunità di formazione o carriera

Art. 18 - Procedimento per l'accertamento di ritorsioni

In caso di presunta ritorsione:

- Il segnalante può presentare istanza al RPS
- Il RPS avvia immediatamente un'istruttoria specifica
- L'onere della prova grava sul soggetto che ha adottato la misura contestata
- Sono adottate misure cautelari per la tutela del segnalante
- Le misure ritorsive accertate sono dichiarate nulle

Art. 19 - Misure di supporto

L'ente può adottare misure di supporto per il segnalante, quali:

- Assistenza legale gratuita
- Supporto psicologico
- Misure organizzative per evitare contatti con i soggetti segnalati
- Trasferimento temporaneo in altra sede o settore
- Ogni altra misura ritenuta necessaria per la tutela

CAPITOLO VI - SISTEMA DISCIPLINARE

Art. 20 - Principi del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare è integrato con le disposizioni in materia di whistleblowing e prevede:

- Sanzioni per chi commette le violazioni oggetto di segnalazione
- Sanzioni per chi adotta misure ritorsive nei confronti dei segnalanti
- Sanzioni per chi ostacola il funzionamento del sistema di segnalazione
- Sanzioni per chi presenta segnalazioni manifestamente false

Art. 21 - Sanzioni per le violazioni segnalate

Le violazioni accertate a seguito di segnalazione sono sanzionate secondo la gravità:

- **Violazioni lievi:** richiamo verbale o scritto
- **Violazioni gravi:** sospensione dal servizio, multa, riduzione di stipendio
- **Violazioni gravissime:** licenziamento con o senza preavviso

La determinazione della sanzione tiene conto di:

- Gravità della violazione
- Danno arrecato all'ente
- Grado di responsabilità del soggetto
- Precedenti disciplinari
- Collaborazione nell'accertamento dei fatti

Art. 22 - Sanzioni per condotte ritorsive

Chi adotta misure ritorsive nei confronti di un segnalante è soggetto a:

- Sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della condotta
- Risarcimento del danno eventualmente causato
- Misure ripristinatorie della situazione precedente
- Segnalazione alle autorità competenti per gli aspetti penali

Art. 23 - Sanzioni per ostruzionismo

Chi ostacola il funzionamento del sistema di whistleblowing attraverso:

- Impedimento dell'accesso ai canali di segnalazione

- Alterazione o distruzione di documenti rilevanti
- Pressioni sui segnalanti o sui testimoni
- Diffusione non autorizzata di informazioni riservate

È soggetto a sanzione disciplinare fino al licenziamento e alla segnalazione alle autorità competenti.

Art. 24 - Segnalazioni manifestamente false

Chi presenta segnalazioni manifestamente false o calunniose:

- È soggetto a sanzione disciplinare
- Perde il diritto alle tutele previste dal presente modello
- Può essere chiamato a risarcire i danni causati
- È segnalato all'autorità giudiziaria per i profili penali

La valutazione sulla manifesta falsità è effettuata con particolare cautela per non scoraggiare le segnalazioni in buona fede.

CAPITOLO VII - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Art. 25 - Programma di formazione

L'ente adotta un programma di formazione articolato su:

- **Formazione generale:** per tutti i dipendenti e collaboratori sui principi del whistleblowing
- **Formazione specifica:** per i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni
- **Formazione per i dirigenti:** sui doveri di prevenzione e gestione delle segnalazioni
- **Aggiornamenti periodici:** per mantenere aggiornate le competenze

Art. 26 - Contenuti formativi

La formazione comprende:

- Quadro normativo di riferimento
- Finalità e principi del sistema di whistleblowing
- Modalità di presentazione delle segnalazioni
- Tutele previste per i segnalanti
- Conseguenze delle violazioni
- Casi pratici e simulazioni

Art. 27 - Comunicazione e sensibilizzazione

L'ente promuove la conoscenza del sistema attraverso:

- Pubblicazione del modello sul sito istituzionale
- Distribuzione di materiale informativo

- Incontri di sensibilizzazione
- Campagne di comunicazione interna
- Newsletter e comunicazioni periodiche

Art. 28 - Indicatori di efficacia

Sono definiti i seguenti indicatori per valutare l'efficacia del sistema:

- Numero di segnalazioni ricevute
- Percentuale di segnalazioni fondate
- Tempi medi di gestione delle segnalazioni
- Numero di misure correttive adottate
- Livello di soddisfazione dei segnalanti
- Grado di conoscenza del sistema da parte del personale

CAPITOLO VIII - MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Art. 29 - Attività di monitoraggio

Il RPS effettua un monitoraggio continuo del sistema attraverso:

- Analisi periodica delle segnalazioni ricevute
- Valutazione dell'efficacia delle misure adottate
- Verifica del rispetto dei tempi procedurali
- Controllo sull'assenza di ritorsioni
- Raccolta di feedback dai segnalanti

Art. 30 - Relazione annuale

Il RPS redige una relazione annuale che contiene:

- Statistiche sulle segnalazioni ricevute e gestite
- Analisi delle tipologie di violazioni più frequenti
- Valutazione dell'efficacia del sistema
- Proposte di miglioramento
- Programma di attività per l'anno successivo

La relazione è trasmessa all'organo di vertice e può essere pubblicata in forma anonimizzata.

Art. 31 - Aggiornamento del modello

Il presente modello è aggiornato:

- Almeno ogni tre anni
- In caso di modifiche normative rilevanti
- A seguito di significative riorganizzazioni aziendali
- Sulla base dell'esperienza applicativa

- Su proposta del RPS o dell'organo di vertice

Art. 32 - Coordinamento con altri sistemi

Il sistema di whistleblowing è coordinato con:

- Il modello di organizzazione ex D.Lgs. 231/2001
- Il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro
- Le procedure di gestione del rischio
- I codici di condotta adottati dall'ente
- Gli altri sistemi di compliance aziendale

CAPITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 33 - Entrata in vigore

Il presente modello entra in vigore dalla data di approvazione da parte dell'organo competente e si applica a tutte le segnalazioni ricevute successivamente a tale data.

Art. 34 - Diffusione e pubblicità

Il modello è:

- Pubblicato sul sito istituzionale dell'ente
- Comunicato a tutti i dipendenti e collaboratori
- Reso disponibile presso gli uffici dell'ente
- Incluso nei contratti con fornitori e partner

Art. 35 - Clausola di salvaguardia

Le disposizioni del presente modello si applicano nei limiti di compatibilità con la normativa vigente e con i contratti collettivi di lavoro applicabili.

Art. 36 - Disposizioni transitorie

Per le segnalazioni in corso alla data di entrata in vigore del presente modello, si applicano le nuove disposizioni per le fasi procedurali non ancora concluse.

ALLEGATI

Allegato A: Modulo per la presentazione delle segnalazioni

Allegato B: Informativa privacy per i segnalanti