



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

PRO 10

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING

N° Revisione	Motivazione	Approvato da	Data
0	Prima emissione	Amministratore Unico	05.02.2025
1	Aggiornamento dei dati di contatto dell'OdV	Amministratore Unico	23.04.2025
2	Allineamento alle Linee Guida ANAC 1/2025	Amministratore Unico	22.05.2026

Sommario

1. SCOPO	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3. RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI	3
4. DESTINATARI DELLA PROCEDURA.....	4
5. MODALITÀ OPERATIVE	5
5.1 Canali per la segnalazione.....	5
5.2 Contenuto della segnalazione	6
5.3 Destinatari della segnalazione interna, modalità di invio e gestione del canale di segnalazione interno da parte dell’OdV	6
5.4 Attività di indagine a seguito della segnalazione.....	7
5.5 Forme di tutela del whistleblower	7
5.6 Responsabilità del whistleblower	8
5.7 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e tutela della privacy	8
6. DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI ANONIME	9

1. SCOPO

Scopo della presente procedura è disciplinare le modalità di effettuazione delle segnalazioni e fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni potenzialmente conseguenti alla segnalazione stessa.

Nella procedura si forniscono chiare indicazioni operative circa:

- l'oggetto della segnalazione;
- il suo contenuto;
- i destinatari della segnalazione;
- le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante" (o whistleblower).

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno della Società e/o dell'interesse pubblico ma 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.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI

LEGGE 30 NOVEMBRE 2017, N. 179

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto nel nostro ordinamento una disciplina finalizzata a favorire l'emersione e la segnalazione di illeciti, irregolarità e condotte non conformi, conosciuti nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, prevedendo specifiche misure di tutela a favore del segnalante (c.d. whistleblowing). La normativa ha riconosciuto la rilevanza della segnalazione quale strumento di prevenzione di fatti di corruzione, reati e illeciti penale, illeciti amministrativi e violazioni organizzative.

Il termine "whistleblower" indica la persona fisica che segnala o denuncia violazioni, irregolarità o illeciti di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o di collaborazione con l'ente, al fine di far emergere e prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione. Nel contesto aziendale, il whistleblower è il soggetto che, agendo in buona fede e nell'interesse dell'ente, segnala agli organi competenti violazioni o irregolarità rilevanti.

La Legge n. 179/2017 ha introdotto, in particolare:

- Il divieto di sanzioni, licenziamenti o misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante, per motivi collegati alla segnalazione effettuata;
- La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, che non può essere rivelata senza il suo consenso, salvo i casi espressamente previsti dalla legge e qualora la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato;
- L'esclusione della segnalazione dal diritto di accesso agli atti amministrativi.

Fermo restando che la tutela del segnalante non opera nei casi di responsabilità per calunnia o diffamazione, ovvero qualora la segnalazione sia effettuata con dolo o colpa grave.

La disciplina in materia di segnalazioni di illeciti (whistleblowing), originariamente introdotta dalla Legge n. 179/2017, è oggi regolata in modo organico dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 e disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali.

D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937, rafforzando in modo organico le misure di protezione e tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il Decreto amplia e consolida le tutele già previste dalla Legge n. 179/2017, estendendole anche al settore privato e prevedendo specifici obblighi organizzativi in capo agli enti. In particolare, il D.lgs. 24/2023 prevede che:

- Le persone legittimate alla segnalazione possano comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito a seguito di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata nel rispetto della normativa;
- In caso di ritorsioni poste in essere nel contesto lavorativo di soggetti del settore privato, l'ANAC informi l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per l'adozione dei provvedimenti di competenza;
- Al fine di acquisire gli elementi istruttori necessari all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC possa avvalersi della collaborazione degli organismi competenti, ferma restando la propria esclusiva competenza in ordine alla valutazione dei fatti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative previste dalla normativa;
- Gli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione sono nulli;
- I soggetti che siano stati licenziati o comunque pregiudicati a causa della segnalazione hanno diritto alle misure di tutela previste dalla legge, inclusa, ove applicabile, la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno;
- L'autorità giudiziaria adita può adottare tutte le misure necessarie, anche in via d'urgenza, per assicurare la tutela del segnalante, inclusi l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la declaratoria di nullità degli atti adottati in violazione della normativa.

Orsini, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, si impegna ad assicurare l'effettiva protezione dei segnalanti, il divieto assoluto di qualsiasi forma di ritorsione e la gestione delle segnalazioni mediante canali idonei a garantire riservatezza, sicurezza e tracciabilità.

DEFINIZIONI

Segnalazione (o denuncia): comunicazione di violazioni, irregolarità o condotte illecite di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto con Silvi S.r.l., finalizzata a prevenire rischi o danni per l'ente, i dipendenti, i beneficiari o l'interesse pubblico.

Whistleblower (segnalante): persona fisica che effettua la segnalazione in buona fede, nel rispetto delle procedure e dei principi etici e normativi dell'ente.

Ritorsione: qualsiasi azione o omissione che determini un pregiudizio diretto o indiretto nei confronti del segnalante, derivante dalla presentazione di una segnalazione lecita, inclusi licenziamento, demansionamento, trasferimento, esclusione da opportunità professionali o discriminazioni di qualsiasi tipo.

Facilitatore: soggetto incaricato dalla Società di ricevere, assistere o gestire la segnalazione, garantendo la riservatezza. In Silvi S.r.l. tale compito è affidato all'Organismo di Vigilanza.

Soggetto segnalato: persona fisica o funzione aziendale oggetto della segnalazione, a cui si riferiscono i fatti denunciati.

4. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Come disciplinato dall'art. 3 comma 3 lettera c) del D. Lgs. 24/2023, la presente procedura ha come destinatari:

- i lavoratori subordinati della Società;

- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la Società;
- i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

5. MODALITÀ OPERATIVE

5.1 Canali per la segnalazione

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 24/2023, la Società ha attivato un proprio canale interno di segnalazione che garantisce la riservatezza:

- dell'identità del segnalante;
- della persona coinvolta nella segnalazione o comunque menzionata nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione;
- dell'eventuale documentazione fornita nell'ambito della segnalazione a supporto della stessa.

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza in quanto soggetto esterno autonomo e specificamente formato.

Qualunque soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza che riceva segnalazioni deve trasmetterle entro 7 giorni dal ricevimento al soggetto competente, ovvero l'OdV, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La persona segnalante può effettuare una **segnalazione esterna** (come disposto dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023) se, al momento della sua presentazione, ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- non è attivo un canale di segnalazione interno;
- il canale interno di segnalazione è attivo ma non è conforme alle disposizioni dell'art. 4 del D. Lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna la stessa potrebbe determinare il rischio di azioni ritorsive nei propri confronti o nei confronti dei soggetti tutelati dal D. Lgs. 24/2023;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterno è messo a disposizione dall'ANAC e garantisce la riservatezza:

- dell'identità del segnalante;
- della persona coinvolta nella segnalazione o comunque menzionata nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione;
- dell'eventuale documentazione fornita nell'ambito della segnalazione a supporto della stessa.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC deve essere trasmessa a quest'ultima entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La **segnalazione tramite divulgazione pubblica** può essere effettuata solo se, al momento della divulgazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) Il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna senza ricevere riscontro nei termini previsti;
- b) La violazione costituisce un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico;
- c) Vi è fondato timore che la segnalazione esterna non abbia efficace seguito, per rischio di ritorsioni, occultamento o distruzione di prove, o coinvolgimento/complicità di chi ha ricevuto la segnalazione con l'autore della violazione.

5.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche. In particolare, come previsto nel Modulo appositamente predisposto, la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale e dell'area/funzione di appartenenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- la valutazione della gravità del fatto: se il fatto è penalmente rilevante, se può arrecare un pregiudizio patrimoniale o un danno all'immagine della società o danni alla salute o all'ambiente, etc.;
- l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, e, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- la descrizione del fatto (condotta ed evento);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- il riferimento a eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti. In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione dall'Organismo di vigilanza solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto.

La segnalazione va prodotta sull'apposito **Modulo segnalazioni whistleblowing**, allegato alla presente procedura.

5.3 Destinatari della segnalazione interna, modalità di invio e gestione del canale di segnalazione interno da parte dell'OdV

La segnalazione può essere presentata all'Organismo di Vigilanza utilizzando una delle seguenti modalità:

- a) **canale scritto:** mediante invio del Modulo segnalazioni whistleblowing (allegato alla presente procedura) debitamente compilato da recapitare a mezzo postale all'indirizzo Strada Provinciale per Chieti - 66010 Ripa Teatina (CH), oppure tramite consegna a mano presso il medesimo indirizzo.
La PARTE I del presente modulo, riguardante i dati personali del segnalante, deve essere compilata ed inserita in una busta chiusa. La busta contenente la PARTE I dovrà essere inserita in una seconda busta unitamente alla PARTE II del presente modulo debitamente compilata. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportante, all'esterno, la dicitura "riservata all'Organismo di Vigilanza". (Si raccomanda di stampare le due parti del modulo separatamente e di sigillare accuratamente tutte le buste);
- b) **canale orale:** la segnalazione può essere effettuata verbalmente richiedendo al seguente recapito telefonico +39 380 6873501 colloquio privato con l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza provvederà alla conservazione ed archiviazione in via riservata della segnalazione e dell'eventuale documentazione ad essa allegata.

Il contenuto dell'incontro riservato tra segnalante e Organismo di Vigilanza è inserito in un verbale siglato dalle parti conservato a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, come da art. 5 del D. Lgs. 24/2023, l'Organismo di Vigilanza provvederà:

- a rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa;
- a mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante ed eventualmente richiedere integrazioni a supporto della segnalazione, se necessarie;
- a dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- a fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento inviato al segnalante, o in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;

- a mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per le segnalazioni esterne.

5.4 Attività di indagine a seguito della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, l'OdV può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento alla Funzione responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- c) comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della Società.

5.5 Forme di tutela del whistleblower

Come sopra ricordato, il D. Lgs. 24/2023 dispone:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di ritorsione nei confronti del "whistleblower";
- la sottrazione della segnalazione al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241 e successive modificazioni, nonché dagli art. 5 e seguenti del D. Lgs. 33/2013.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona 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 della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della eventuale rivelazione dei dati riservati.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi dell'articolo 17 del D. Lgs. 24/2023 nei confronti del segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Le misure di protezione di cui al capo III del D. Lgs. 24/2023 si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il dipendente che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta ritorsione all'OdV, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto accaduto al vertice societario, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 del D. Lgs. 24/2023 sono nulli: le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

5.6 Responsabilità del whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del "whistleblower" nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

5.7 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e tutela della privacy

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate a cura dell'OdV per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura

di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

6. DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime sono segnalazioni nelle quali non è possibile identificare in modo certo l'autore. È importante sottolineare che la tutela dell'anonimato non implica automaticamente l'accettazione della segnalazione: la protezione prevista dal whistleblowing riguarda infatti solo le segnalazioni provenienti da soggetti riconoscibili. L'Organismo di Vigilanza valuterà una segnalazione anonima solo se questa risulti sufficientemente dettagliata e circostanziata, consentendo di collegare i fatti a contesti specifici. Tali contesti possono includere, ad esempio, nominativi o qualifiche precise, uffici di riferimento, procedimenti o eventi particolari.

Ogni segnalazione anonima è sottoposta a istruttoria di ammissibilità e fondatezza, condotta dall'OdV al fine di verificare la veridicità delle informazioni contenute. Al termine di questa attività, l'OdV provvede a comunicare eventuali irregolarità o illeciti riscontrati, fornendo evidenza dei controlli eseguiti e suggerendo alla Società eventuali azioni correttive da intraprendere. Se la segnalazione riguarda fatti configurabili come reato, l'OdV trasmette la relativa documentazione alle Autorità competenti, informando contestualmente la Direzione.

Nel caso in cui non siano presenti i requisiti per avviare l'istruttoria, o qualora la segnalazione si dimostri manifestamente infondata, la comunicazione viene archiviata, restando conservata negli atti dell'OdV.

Indipendentemente dall'esito, tutte le segnalazioni anonime e la documentazione correlata sono conservate dall'OdV con modalità sicure, garantendo la tracciabilità. Questo consente, ad esempio, di risalire alle informazioni qualora il segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi all'ANAC di aver subito misure ritorsive a seguito della segnalazione o della denuncia anonima.

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE – WHISTLEBLOWING

ISTRUZIONI:

La segnalazione può essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza attraverso le seguenti modalità:

- 1) Inviando il presente modulo, compilato in ogni sua parte e sottoscritto, tramite raccomandata all'indirizzo Via Provinciale per Chieti, 66010 Ripa Teatina (CH).
La **PARTI I** del presente modulo, contenete i dati personali del segnalante, deve essere compilata ed inserita in una busta chiusa unitamente alla copia di un documento di identità in corso di validità del segnalante. Tale busta dovrà essere collocata all'interno di una seconda busta unitamente alla **PARTI II** del modulo, anch'essa debitamente compilata e sottoscritta. Entrambe le buste dovranno infine essere inserite in una terza busta, sulla quale dovrà essere apposta all'esterno la dicitura "*riservata all'Organismo di Vigilanza*". (Si raccomanda di stampare separatamente le due parti del modulo e di chiudere con cura tutte le buste);
- 2) Inviando il presente modulo, compilato in ogni sua parte e sottoscritto, tramite consegna a mano presso il medesimo indirizzo;
- 3) In alternativa, la segnalazione può essere presentata in forma orale contattando direttamente l'Organismo di Vigilanza al numero telefonico +39 3806873501, oppure richiedendo un colloquio privato.

PARTI I – DATI DEL SEGNALANTE

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE¹ _____

QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE DEL SEGNALANTE² _____

AREA/FUNZIONE DI APPARTENENZA _____

RECAPITO TELEFONICO _____ E-MAIL _____

LUOGO E DATA

FIRMA DEL SEGNALANTE

¹ Le segnalazioni presentate in forma anonima, ossia prive dell'indicazione dell'identità del segnalante, saranno esaminate solo qualora risultino sufficientemente dettagliate e precise. In particolare, dovranno contenere elementi concreti e informazioni puntuali tali da consentire l'individuazione di fatti, circostanze e contesti specifici, a prescindere dalle dichiarazioni soggettive di chi effettua la segnalazione.

² Qualora il segnalante sia un incaricato di pubblico servizio, la trasmissione del presente modulo non lo solleva dall'obbligo di riferire i fatti di rilevanza penale all'Autorità giudiziaria competente.

PARTE II – DATI DELLA SEGNALAZIONE

DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATA LA CONDOTTA OGGETTO DI SEGNALAZIONE

LUOGO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO OGGETTO DI SEGNALAZIONE

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO (apporre una x su almeno una casella)³

- ☐ PENALMENTE RILEVANTI
 - ☐ ATTUATE IN VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E/O DI ALTRE DISPOSIZIONI SANZIONABILI IN VIA DISCIPLINARE
 - ☐ SUSCETTIBILI DI ARRECARRE UN PREGIUDIZIO PATRIMONIALE ALLA SOCIETÀ
 - ☐ SUSCETTIBILI DI ARRECARRE UN PREGIUDIZIO ALL'IMMAGINE DELLA SOCIETÀ
 - ☐ SUSCETTIBILI DI ARRECARRE UN DANNO ALLA SALUTE O SICUREZZA DEI DIPENDENTI E/O UTENTI O DI ARRECARRE UN DANNO ALL'AMBIENTE
 - ☐ SUSCETTIBILI DI ARRECARRE UN DANNO ALLA COLLETTIVITÀ
 - ☐ ALTRO (specificare)
-

AUTORE DEL FATTO SEGNALATO⁴

ALTRI SOGGETTI COINVOLTI⁴

DESCRIZIONE DEL FATTO/CONDOTTA/EVENTO

ALTRI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO SEGNALATO IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO⁴

³ La segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

⁴ Indicare i dati anagrafici se conosciuti o, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

EVENTUALI DOCUMENTI ALLEGATI ALLA PRESENTE SEGNALAZIONE

Alla presente dichiarazione si allega:

1. Copia del documento di identità in corso di validità del dichiarante
2. Eventuale documentazione a corredo della segnalazione

La segnalazione è esclusa dall'accesso agli atti previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24. Ogni trattamento dei dati personali connesso alla gestione delle segnalazioni, ivi inclusa l'eventuale comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come modificato, nonché del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea avviene in conformità al regolamento (UE) 2018/1725. Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni false o mendaci e di formazione o utilizzo di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'articolo 76 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.