



PROCEDURA
PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E
IRREGOLARITÀ
“Direttiva Whistleblowing”

Elaborato da RSG Raffaella Aglio

21/11/2023

Approvato da DG Gabriele Cartasegna

21/11/2023



SOMMARIO

1.	Scopo e ambito di applicazione	3
2.	Riferimenti	3
3.	Cosa si può segnalare	3
4.	Cosa non si può segnalare	4
5.	Chi può segnalare	5
6.	Le tutele: riservatezza e divieto di ritorsione	5
	Riservatezza	5
	Consenso espresso del segnalante	6
	Divieto di ritorsione	6
	Comunicazione di ritorsioni ricevute	7
7.	Canali di segnalazione.....	7
8.	Gestore delle segnalazioni interne e sistema di segnalazione.....	7
9.	Come effettuare la segnalazione interna	8
	Canali di segnalazione interni	8
	Segnalazione interna scritta (piattaforma di segnalazione)	8
	Segnalazione per mezzo di incontro diretto.....	9
	Segnalazione interna inviata a un canale diverso da quelli previsti	9
10.	Gestione della segnalazione interna	9
	Ricezione della segnalazione.....	9
	Esame e valutazione preliminare della segnalazione.....	9
	Istruttoria	10
	Conclusioni e reporting	11
	Riscontro al segnalante	11
11.	Gestione della segnalazione esterna	11
12.	Divulgazione pubblica	11
13.	Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile	12
14.	Comunicazione e formazione	12
15.	Provvedimenti disciplinari	12
16.	Approvazione e modifiche.....	12



1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Decreto Legislativo 24/2023, in recepimento di una direttiva europea, ha definito la nuova disciplina per la segnalazione di violazioni e irregolarità. L'obiettivo perseguito dal legislatore e recepito da CAPAC è quello di favorire la possibilità di segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare, fatti illeciti di diversa natura, tutelando la riservatezza e le possibili ritorsioni nei confronti del segnalante.

Sono allo scopo previsti canali di segnalazione interni ed esterni di cui la presente procedura illustra i criteri e le modalità di utilizzo. L'intento del legislatore è tuttavia quello di far prediligere alle persone segnalanti l'utilizzo, innanzitutto, dei canali interni all'ente a cui sono "collegati". Ciò in quanto una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse. Tale principio, inoltre, è volto, da un lato, "a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni", dall'altro, a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

In conformità all'attuale normativa di legge CAPAC incoraggia tutte le persone che operano con la Fondazione in ambito lavorativo affinché portino a conoscenza di CAPAC qualsiasi illecito o irregolarità a cui assistano o di cui vengano a conoscenza nel contesto lavorativo. A tale scopo CAPAC ha istituito un sistema di segnalazione e la presente procedura di gestione per assicurare l'efficacia del processo di segnalazione e la tutela delle persone segnalanti.

La procedura si applica a tutte le attività e a tutte le sedi di CAPAC e a tutte le persone che a qualsiasi titolo hanno un rapporto con CAPAC in ambito lavorativo.

2. RIFERIMENTI

- D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937
- Linee Guida ANAC (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023)
- Modello di organizzazione, gestione e controllo di CAPAC ai sensi del D.Lgs 231/2001
- Codice etico e di condotta di CAPAC

3. COSA SI PUÒ SEGNALARE

Le segnalazioni alle quali si fa riferimento nella presente procedura hanno ad oggetto le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui le persone segnalanti siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione possono anche riguardare le violazioni commesse in passato o quelle non ancora commesse che il segnalante ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (comprese fra questi ultimi le irregolarità e le anomalie).

Le violazioni, attuate attraverso comportamenti, atti od omissioni, possono consistere in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- irregolarità che possono far ritenere che potrebbe essere commessa una violazione normativa
- comportamenti finalizzati ad occultare le violazioni
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo di CAPAC.

Sono oggetto di specifica attenzione le disposizioni previste dalle norme dell'Unione Europea e delle norme nazionali di relativa attuazione. Sono pertanto incluse fra le violazioni:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali con riferimento ai settori:

**SEGNALAZIONE ILLECITI E IRREGOLARITÀ –
“Direttiva Whistleblowing”**

Atto direttoriale n. 27 del 21/11/2023

- appalti pubblici
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo
 - sicurezza e conformità dei prodotti
 - sicurezza dei trasporti
 - tutela dell'ambiente
 - radioprotezione e sicurezza nucleare
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali
 - salute pubblica
 - protezione dei consumatori
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea in relazione alla lotta contro la frode
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza, di aiuti di Stato, di imposta sulle società o le violazioni finalizzate ad ottenere un vantaggio fiscale
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti di legge degli ambiti precedentemente indicati.

Le segnalazioni possono inoltre riferirsi a violazioni inerenti a:

- politiche interne in materia di diversità, equità, inclusione, non discriminazione, diritti umani
- politiche interne in materia di contrasto alla corruzione
- frodi interne.

4. COSA NON SI PUÒ SEGNALARE

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate
- informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico
- informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili
- notizie palesemente prive di fondamento
- violazioni la cui segnalazione è già disciplinata in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (segnalazioni obbligatorie già previste dalla legge).

Sono inoltre espressamente vietate le segnalazioni che:

- hanno finalità puramente diffamatorie o caluniose
- hanno natura ingiuriosa
- sono attinenti esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con il contesto lavorativo
- hanno natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica della persona coinvolta
- sono finalizzate unicamente allo scopo di danneggiare la persona coinvolta o CAPAC
- sono effettuate con dolo o colpa grave
- sono false.

Le segnalazioni la cui natura è quella indicata nei punti elencati nel presente paragrafo sono fuori dal campo di applicazione della procedura.

**SEGNALAZIONE ILLECITI E IRREGOLARITÀ –
“Direttiva Whistleblowing”***Atto direttoriale n. 27 del 21/11/2023*

Nei casi di segnalazioni espressamente vietate sopra elencate non sono garantite le tutele previste per il segnalante negli altri casi, inoltre potranno essere applicate sanzioni in base al sistema disciplinare vigente e sarà possibile il ricorso alle vie legali per l'esercizio dei diritti dei soggetti interessati.

Sono comunque assicurate le tutele previste dalla legge e dalla presente procedura nei casi in cui sia dimostrabile la buona fede del segnalante.

5. CHI PUÒ SEGNALARE

Possono effettuare segnalazioni di violazioni e sono tutelate le persone che hanno a qualsiasi titolo un rapporto giuridico con CAPAC nell'ambito lavorativo, compresi:

- lavoratori dipendenti con contratto indeterminato o determinato
- membri degli organi sociali
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti
- volontari e tirocinanti retribuiti o non retribuiti
- clienti, fornitori, partner.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma anonima.

6. LE TUTELE: RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONE

Il processo assicura la protezione delle persone segnalanti rispetto alla riservatezza e ad atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, di qualsiasi genere derivanti dall'aver effettuato la segnalazione.

Sono previste, nei termini di legge e della normativa disciplinare interna, sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante e degli altri soggetti indicati nella presente procedura.

La protezione del segnalante sarà garantita a condizione che:

- al momento della segnalazione, il segnalante abbia il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni siano vere e che tale veridicità sia riconoscibile alla luce del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione,
- la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto nella presente procedura.

6.1 Riservatezza

Le misure di garanzia della riservatezza adottate per il canale di segnalazione riguardano l'identità del segnalante, l'identità delle persone indicate o coinvolte a qualsiasi titolo nella segnalazione e in generale i contenuti della segnalazione e della relativa documentazione, assicurando che tali informazioni siano ricevute e conoscibili esclusivamente dai soggetti preposti al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non sono 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 (Gestore delle segnalazioni).

Nei casi in cui risulti indispensabile la conoscenza dell'identità della persona segnalante (es. procedimenti di difesa), viene richiesto il consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità comunicandole formalmente le motivazioni.

Dopo le opportune analisi e le valutazioni, solo le informazioni strettamente necessarie sono comunicate alle funzioni organizzative competenti per adottare gli opportuni provvedimenti.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati in conformità ai requisiti del Regolamento UE 2016/679 e delle specifiche previsioni di cui al D.Lgs 24/2023.

**SEGNALAZIONE ILLECITI E IRREGOLARITÀ –
“Direttiva Whistleblowing”***Atto direttoriale n. 27 del 21/11/2023*

La riservatezza del segnalante viene garantita anche:

- relativamente a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dalla cui conoscenza si possa dedurre, direttamente o indirettamente, l'identità del segnalante
- nel caso di segnalazioni effettuate verbalmente attraverso telefonate, messaggi vocali, o mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

La riservatezza del segnalante è garantita inoltre nell'ambito giurisdizionale, e in particolare:

- nell'ambito del procedimento penale, nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, fino alla chiusura della fase istruttoria
- nell'ambito del procedimento disciplinare, se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti diversi rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa
- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato conoscere l'identità del segnalante, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante stesso.

6.2 Consenso espresso del segnalante

Per rivelare l'identità del segnalante, devono sussistere entrambe le seguenti condizioni:

- comunicazione scritta da parte del Gestore delle segnalazioni delle ragioni per cui è necessario rivelare l'identità del segnalante,
- consenso espresso del segnalante.

Le casistiche di applicazione sono:

- quando, nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare; in tal caso, oltre al previo consenso del segnalante, la normativa chiede anche di comunicargli, previamente e in forma scritta, le motivazioni che giustificano la rivelazione della sua identità,
- nel caso in cui la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta (la persona a qualunque titolo implicata nella violazione); anche in questo caso per rivelare l'identità del segnalante è necessario acquisire previamente il consenso del segnalante e notificargli in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di rivelarne l'identità.

6.3 Divieto di ritorsione

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, a causa della segnalazione. Ciò è stabilito dalla legge, dai principi e dalle politiche di CAPAC, dal Codice Etico di CAPAC, dalla presente procedura.

Alcune fattispecie che possono costituire ritorsioni sono:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
- la retrocessione di grado o la mancata promozione
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- le note di merito negative o le referenze negative
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole

**SEGNALAZIONE ILLECITI E IRREGOLARITÀ –
“Direttiva Whistleblowing”***Atto direttoriale n. 27 del 21/11/2023*

- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
- atti che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione in futuro
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- l'annullamento di una licenza o di un permesso
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Viene assicurata la tutela dalle ritorsioni anche:

- del facilitatore (che ha eventualmente supportato il segnalante nell'effettuare la segnalazione)
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- dei colleghi di lavoro della persona che ha effettuato una segnalazione, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente
- degli enti di proprietà del segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali persone.

I soggetti indicati sono tutelati anche 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.

6.4 Comunicazione di ritorsioni ricevute

Il segnalante può comunicare all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) o all'Autorità giudiziaria eventuali ritorsioni che ritiene di aver subito in violazione delle tutele stabilite dalla legge e descritte nella presente procedura. La comunicazione può avvenire solo nel caso in cui esista un nesso di consequenzialità tra la segnalazione (o divulgazione pubblica o denuncia) effettuata e le ritorsioni lamentate. Eventuali ritorsioni sono in ogni caso soggette all'applicazione del sistema disciplinare vigente di CAPAC.

7. CANALI DI SEGNALAZIONE

Il segnalante ha la possibilità di effettuare le segnalazioni di violazioni per mezzo di canali che vengono descritti nei successivi paragrafi.

Le segnalazioni devono essere effettuate in prima istanza per mezzo del canale interno.

Successivamente, nei casi e alle condizioni indicati nella presente procedura, è possibile utilizzare il canale esterno e le ulteriori modalità previste dalla legge.

Le segnalazioni devono essere effettuate inoltre secondo le specifiche regole indicate nei paragrafi appositi in cui vengono descritti i canali.

8. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE E SISTEMA DI SEGNALAZIONE

CAPAC ha designato quale Gestore delle segnalazioni il proprio Organismo di Vigilanza (OdV), funzione istituita in relazione all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001, con il compito di effettuare l'analisi e la valutazione delle segnalazioni (istruttoria) e di sottoporre l'esito alle funzioni pertinenti e all'Organo amministrativo di CAPAC per le opportune decisioni e azioni.

**SEGNALAZIONE ILLECITI E IRREGOLARITÀ –
“Direttiva Whistleblowing”***Atto direttoriale n. 27 del 21/11/2023*

Per la gestione delle segnalazioni interne CAPAC ha adottato un'apposita piattaforma informatica selezionata sulla base dei requisiti di sicurezza, in primo luogo della riservatezza, e delle funzioni necessarie alla gestione del canale di segnalazione come stabiliti dalla legge.

Il sistema informatico di segnalazione prevede le funzioni e le misure di sicurezza per garantire che il destinatario delle segnalazioni sia esclusivamente il Gestore delle segnalazioni che è vincolato alla riservatezza delle informazioni relative al segnalante, agli altri soggetti coinvolti/interessati, ai contenuti della segnalazione secondo le norme previste dalla legge e dalla presente procedura. Essendo l'Organismo di Vigilanza un organo collegiale, i destinatari autorizzati a ricevere la segnalazione sono i membri dell'OdV.

Il sistema di segnalazione prevede la possibilità limitare l'invio della segnalazione a specifici destinatari (membri dell'OdV), fra quelli autorizzati, per assicurare che possano essere gestiti casi in cui un destinatario/Gestore della segnalazione:

- abbia incompatibilità gerarchica e/o funzionale con la persona coinvolta
- sia esso stesso il presunto responsabile della segnalazione
- abbia conflitto di interessi in relazione alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

9. COME EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE INTERNA

9.1 Canali di segnalazione interni

CAPAC ha predisposto più canali interni di segnalazione:

- segnalazione scritta: per mezzo di un'apposita piattaforma informatica che consente la segnalazione delle violazioni in modo specifico/dedicato e indipendente da altri flussi di comunicazione
- incontro diretto: richiesta di incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, inoltrata per mezzo della piattaforma di segnalazione.

9.2 Segnalazione interna scritta (piattaforma di segnalazione)

La segnalazione scritta può essere effettuata tramite la piattaforma raggiungibile all'indirizzo internet il cui link è presente nell'apposita sezione “Normative” del sito web istituzionale di CAPAC.

La piattaforma permette di inserire, in modo immediato e senza necessità di creare alcun account, le informazioni relative alla segnalazione. Al termine dell'inserimento il sistema genererà un codice che il segnalante può utilizzare per verificare le risposte ricevute in merito alla segnalazione effettuata o integrare quanto inizialmente dichiarato.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili e necessari, compresi i fondati sospetti, riguardanti le violazioni nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni, per consentire al Gestore delle segnalazioni di condurre un'istruttoria, di procedere alle verifiche e agli accertamenti del caso, e valutare la ricevibilità e la fondatezza della segnalazione.

Per effettuare la segnalazione, non è necessario che il segnalante disponga di prove della violazione, tuttavia, il segnalante deve disporre di informazioni sufficientemente circostanziate e fondate su fatti concreti, precisi e concordanti che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi informativi:

- generalità del segnalante (se la segnalazione non è anonima)
- una chiara e completa descrizione di fatti, il più possibile precisi e concordanti, oggetto di segnalazione, che costituiscano o possano costituire una violazione rilevante
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione, le modalità con cui il segnalante sia venuto a conoscenza della violazione ed eventuali altre persone presenti durante la commissione della violazione

**SEGNALAZIONE ILLECITI E IRREGOLARITÀ –
“Direttiva Whistleblowing”***Atto direttoriale n. 27 del 21/11/2023*

- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno realizzato i fatti segnalati (ad esempio funzione, area lavorativa)
- l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti e che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- eventuali documenti (o eventuali riferimenti ad essi) che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione
- ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto dalla presente procedura. Nel caso in cui l'identità del segnalante venisse successivamente rivelata dagli elementi della segnalazione o della sua gestione, vengono applicate egualmente le misure di tutela contro le ritorsioni.

9.3 Segnalazione per mezzo di incontro diretto

La richiesta di incontro diretto può essere effettuata per mezzo della piattaforma di segnalazione.

Quando la segnalazione è effettuata nel corso di un incontro con il Gestore delle segnalazioni, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dello stesso Gestore delle segnalazioni mediante verbale che la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante la propria sottoscrizione. In tali casi il Gestore delle segnalazioni potrà utilizzare la piattaforma informatica di whistleblowing per inserire per conto del segnalante le informazioni relative alla segnalazione.

9.4 Segnalazione interna inviata a un canale diverso da quelli previsti

Nel caso in cui la segnalazione interna avviene non utilizzando il canale di segnalazione, il personale che la riceve è tenuto al medesimo livello di rispetto della riservatezza stabilito dalla presente procedura e a trasmettere tempestivamente (e comunque non oltre 7 giorni dal ricevimento) la segnalazione al Gestore delle segnalazioni, dando contestuale notizia al segnalante, se noto, dell'avvenuta trasmissione al Gestore delle segnalazioni.

10. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

10.1 Ricezione della segnalazione

Il Gestore delle segnalazioni:

- all'atto della ricezione di una segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, provvede ad attribuire un numero identificativo progressivo, che ne consentirà l'identificazione univoca, generato a fronte dell'inserimento della segnalazione nella piattaforma informatica
- comunica alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

10.2 Esame e valutazione preliminare della segnalazione

Il Gestore delle segnalazioni:

- procede tempestivamente alla presa in carico e all'esame preliminare della segnalazione basato sull'adeguatezza e completezza delle informazioni e sulla pertinenza della segnalazione
- per dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute coinvolge, secondo quanto necessario, le funzioni interne apicali e competenti per materia che ritiene più idonee per la prima analisi della segnalazione; nel caso in cui una di tali funzioni da coinvolgere sia oggetto della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni si asterrà dal condividere la segnalazione con tale soggetto; anche durante questa fase verrà garantita la riservatezza del segnalante

**SEGNALAZIONE ILLECITI E IRREGOLARITÀ –
“Direttiva Whistleblowing”**

Atto direttoriale n. 27 del 21/11/2023

- mantiene l'interlocuzione con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni; ciò vale anche nelle fasi di indagine successive.

La segnalazione non può avere seguito (inammissibilità) nei seguenti casi:

a. Non completezza delle informazioni

Se la segnalazione non contiene le informazioni necessarie, non è circostanziata, non consente di individuare elementi sufficienti per avviare un'istruttoria (es. mancanza dell'illecito, del periodo di riferimento, persone/funzioni coinvolte, ecc.), il Gestore delle segnalazioni provvederà a chiedere integrazioni al segnalante, al fine di dare seguito alla segnalazione stessa.

Se a fronte di richiesta di ulteriori informazioni non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni ed elementi in merito all'oggetto della segnalazione il Gestore delle segnalazioni classificherà come non trattabile tale segnalazione, procedendo alla sua archiviazione.

b. Non rilevanza o non pertinenza della segnalazione

Se la segnalazione si riferisce ad ambiti, fatti, azioni o comportamenti che non possono essere oggetto di segnalazione secondo quanto precedentemente indicato dalla presente procedura e secondo quanto stabilito dalla normativa applicabile, il Gestore delle segnalazioni classificherà come non rilevante o non pertinente tale segnalazione. Il Gestore delle segnalazioni, qualora ritenga fondata e circostanziata tale segnalazione, seppur non rilevante ai fini della presente procedura, può procedere a sottoporre la segnalazione all'attenzione della funzione interna competente, avendo sempre cura di mantenere la riservatezza sull'identità del segnalante. Qualora non possa essere garantita la tutela del segnalante, la segnalazione sarà trasmessa solo a seguito di espresso consenso del segnalante stesso.

Se al termine della fase preliminare la segnalazione viene classificata come inammissibile, il Gestore delle segnalazioni procede alla relativa archiviazione e ne dà riscontro al segnalante.

10.3 Istruttoria

Al termine della fase di esame e valutazione preliminare, se la segnalazione ricevuta viene classificata come ammissibile, il Gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per effettuare una prima imparziale valutazione della sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore delle segnalazioni può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite il canale di segnalazione dedicato o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altre funzioni interne, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite consultazioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. In tali circostanze, i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria sono anch'essi tenuti al rispetto della presente procedura e delle tutele in essa previste.

Se la fase di istruttoria si conclude evidenziando l'infondatezza della segnalazione, pur in presenza di buona fede del segnalante, il Gestore delle segnalazioni procede alla relativa archiviazione e ne dà riscontro al segnalante.

Se invece la fase di istruttoria evidenzia i presupposti di fondatezza o identifica gli elementi indicati dalla presente procedura per le segnalazioni espressamente vietate (ipotesi di calunnia, diffamazione, ingiuria, discriminazione, esclusivo danneggiamento della persona coinvolta, dolo o colpa grave, falsità), il Gestore delle segnalazioni comunica l'esito dell'istruttoria alle funzioni interne pertinenti per avviare le azioni opportune, compresi provvedimenti disciplinari, comunicazioni alle autorità competenti e l'eventuale decisione di comunicazione della segnalazione alla persona coinvolta per consentire alla stessa l'esercizio dei propri diritti.

Non spetta al Gestore delle segnalazioni accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati da chi è oggetto della

segnalazione, nel rispetto delle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di CAPAC ovvero della magistratura.

10.4 Conclusioni e reporting

La fase di istruttoria si conclude con la stesura di una relazione da parte del Gestore delle segnalazioni per formalizzare il contesto di riferimento della segnalazione, delle attività di verifica svolte, delle modalità seguite e dei relativi risultati ottenuti. La relazione propone, inoltre, le azioni da intraprendere in relazione a ciascun rilievo emerso.

Salvo i casi di infondatezza, il Gestore delle segnalazioni invia tempestivamente la relazione conclusiva alla funzione o agli organi competenti, per la valutazione degli eventuali provvedimenti disciplinari da intraprendere e/o per le eventuali comunicazioni alle autorità competenti. Contemporaneamente, il Gestore delle segnalazioni decide sull'opportunità di informare il Consiglio Generale di CAPAC.

In ogni caso, il Gestore delle segnalazioni assicura il reporting in merito alle segnalazioni ricevute, prese in carico, rigettate, concluse, nonché alle eventuali proposte di sanzioni erogate su base annuale al Consiglio Generale.

10.5 Riscontro al segnalante

Il Gestore delle segnalazioni fornisce riscontro al segnalante in merito alla sua segnalazione (es. sussistenza dei fatti, esito delle indagini, eventuali misure adottate, archiviazione, avvio di inchiesta interna ed eventualmente relative risultanze, provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini) entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, anche quando le indagini sulla segnalazione siano ancora in corso.

E' fondamentale che il segnalante monitori lo stato della segnalazione, per garantire il dialogo con il Gestore delle segnalazioni in base alle necessità di gestione della segnalazione.

11. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA

Se la segnalazione si riferisce a violazioni del diritto dell'Unione Europea e della normativa nazionale di recepimento, indipendentemente dalla sua inclusione o meno nel contesto del D.Lgs 231/2001 e nel Modello organizzativo 231, oltre alla segnalazione interna il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC nei seguenti casi:

- è già stata effettuata una segnalazione interna da parte del segnalante stesso, che non abbia ricevuto riscontro,
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione,
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Quando sono soddisfatte tutte le condizioni sopra indicate, sarà possibile effettuare una segnalazione esterna sul portale <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

12. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Nei soli casi in cui la segnalazione si riferisce a violazioni del diritto dell'Unione Europea e della normativa nazionale di recepimento, indipendentemente dalla sua inclusione o meno nel contesto del D.Lgs 231/2001 e nel Modello organizzativo 231, oltre ai canali precedentemente indicati, il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica delle violazioni e beneficia delle tutele di legge indicate nella presente procedura, nei seguenti casi:

**SEGNALAZIONE ILLECITI E IRREGOLARITÀ –
“Direttiva Whistleblowing”***Atto direttoriale n. 27 del 21/11/2023*

- **è già stata effettuata una segnalazione interna e/o esterna** con le modalità stabilite dalla presente procedura **e non è stato dato in entrambi i casi riscontro** nei termini previsti dalla legge e dalla procedura in merito alle misure da adottare o adottate per dare seguito alla segnalazione,
- il segnalante ha **fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese** per il pubblico interesse,
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che **la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito** in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

13. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE

Se la segnalazione si riferisce a violazioni del diritto dell'Unione Europea e della normativa nazionale di recepimento, oltre ai canali di segnalazione indicati in precedenza, il segnalante può sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, restando ferme le condizioni indicate nella presente procedura affinché siano applicabili le tutele di legge.

14. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

CAPAC si impegna a promuovere la conoscenza del sistema di segnalazione e della presente procedura, mettendola a disposizione di tutti i destinatari nell'ambito del Sistema di Gestione interno e sul sito internet istituzionale.

Eventuali dubbi in merito all'applicazione della procedura possono essere indirizzati al Gestore delle segnalazioni o al Responsabile del Sistema di Gestione.

CAPAC si impegna a sviluppare adeguati programmi di formazione e sensibilizzazione relativi alla presente procedura, con l'obiettivo di rafforzare la cultura interna della conformità alle leggi e aumentare la comprensione e la consapevolezza dell'importanza dei sistemi di Whistleblowing (segnalazione di illeciti e irregolarità).

15. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il mancato rispetto della presente procedura può comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti che hanno un rapporto di lavoro con CAPAC in conformità al sistema disciplinare interno vigente e alla normativa applicabile, con ogni conseguenza di legge anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e all'eventuale risarcimento dei danni derivanti dalla violazione compiuta.

Il rispetto di quanto previsto dalla presente procedura deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da ogni soggetto che abbia rapporti di affari con CAPAC. Pertanto, ogni violazione della presente procedura potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

È responsabilità di CAPAC assicurarsi che i destinatari si impegnino contrattualmente a rispettare la presente procedura.

16. APPROVAZIONE E MODIFICHE

La presente procedura è approvata dal Presidente di CAPAC. Eventuali modifiche saranno tempestivamente portate a conoscenza dei destinatari per le conseguenti adozioni.