

## D. Lgs. 231/01

### PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA ("WHISTLEBLOWING")

#### PREMESSA

I3P S.C.P.A., di seguito «I3P», promuove la diffusione e l'utilizzo del *whistleblowing* quale fondamentale misura di prevenzione della corruzione e della "maladministration", incoraggiando e tutelando tutti coloro che, nell'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione e della Società, intendano segnalare fatti illeciti, secondo i migliori modelli nazionali ed internazionali.

La presente Procedura ha ad oggetto la disciplina relativa alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni di illeciti che possano, in vario modo, interessare I3P nonché la tutela degli autori della segnalazione in attuazione di quanto previsto dall'art. 54-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato ad opera della l. 179/2017, e dalla Determinazione A.N.AC. n. 6 del 28 aprile 2015, recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente che pubblico che segnala illeciti (c.d. *Whistleblower*)".

#### FINALITA'

La finalità della presente Procedura è quella di fornire indicazioni operative ai soggetti coinvolti nel procedimento di ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito, con particolare riguardo a:

- a) i soggetti cui è consentito effettuare la segnalazione;
- b) l'oggetto, i contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione;
- c) le forme di tutela che devono essere garantite in favore del segnalante;
- d) i soggetti deputati a ricevere la segnalazione;
- e) le modalità di gestione della segnalazione;
- f) la trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti;
- g) le responsabilità del segnalante e dei soggetti, in vario modo, coinvolti nel procedimento di gestione della segnalazione.

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

#### DEFINIZIONI

<b>A.N.AC.</b>	l'Autorità Nazionale AntiCorruzione, di cui all'art. 1, comma 1, della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
<b>C.d.A.</b>	Consiglio di Amministrazione
<b>Codice Etico</b>	adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

<b>Collaboratori</b>	coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).
<b>G.D.P.R.</b>	Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.
<b>O.d.V.</b>	Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
<b>D.Lgs 231/01</b>	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.
<b>Illecito</b>	le condotte oggetto di segnalazione
<b>D.P.F.</b>	Dipartimento della Funzione Pubblica
<b>Modello - MOG</b>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.
<b>Responsabile del Procedimento Disciplinare</b>	il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente nonché dalla contrattazione collettiva applicabile verso il personale di I3P e, in ogni caso, soggetto diverso dal ORGANISMO DI VIGILANZA laddove il procedimento disciplinare scaturisca dalla segnalazione whistleblowing
<b>Segnalazione</b>	la denuncia redatta dal segnalante, reso identificabile, sulla base del modello allegato alla presente Procedura o comunque, se redatta in forma libera, contenente tutti i dati e le informazioni richieste nel medesimo modello allegato
<b>Segnalazione anonima</b>	la denuncia di illeciti redatta senza l'indicazione dell'identità del segnalante
<b>Segnalante o whistleblower</b>	il soggetto, interno o esterno alla I3P, che segnala agli organi legittimati episodi di Illecito o altre ipotesi di irregolarità commesse ai danni degli interessi perseguiti di I3P

## PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

**CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA** – la presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

**GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO** – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

**PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"** – Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

### **Art. 1 (Ambito di applicazione)**

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- Soci;
- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Componenti dell'OdV;
- Dipendenti;
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per I3P e siano sotto il coordinamento e la direzione della Società;
- Coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per I3P o con I3P (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici); La presente Procedura si applica nei soli casi in cui i soggetti di cui al precedente comma, con l'effettuare la segnalazione, rendano nota la propria identità nei confronti degli organi deputati alla ricezione della segnalazione.
- Nel caso in cui il segnalante non renda nota la propria identità al soggetto ricevente si applica quanto previsto dalla presente Procedura in materia di segnalazioni anonime.
- Le disposizioni contenute nella presente Procedura non esimono, in alcun modo, i soggetti che, rivestendo la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, sono gravati dell'obbligo di denuncia ai sensi di quanto previsto dall'art. 331 del codice di procedura penale e dagli artt. 361 e 362 del codice penale.

### **Art. 2 (Oggetto della segnalazione)**

**I.** Rientrano tra le condotte illecite per le quali è possibile effettuare la segnalazione:

la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e dalla Legge 146/06 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati e la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della società (cd. "maladministration") o a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto di eventuali tempi procedurali, assunzioni non trasparenti ovvero avvenute in aperta violazione della normativa vigente; irregolarità contabili; false dichiarazioni; violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, etc.). ;

- violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni;
- l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (es., i reati di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice).

**2.** Ai fini della segnalazione non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificata una condotta illecita.

**3.** La segnalazione dovrà, in ogni caso, essere quanto più possibile circostanziata e contenere il maggior numero di elementi al fine di consentire agli organi competenti di effettuare le dovute verifiche.

**4.** Non sono meritevoli di tutela e, conseguentemente, non sono oggetto di esame da parte di I3P, le segnalazioni basate su mere supposizioni e/o sospetti e/o opinioni personali del segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati.

### **Art. 3 (Disciplina della segnalazione anonima)**

**1.** La segnalazione anonima è oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza secondo quanto previsto dal presente articolo.

**2.** I3P prende in considerazione la segnalazione anonima quando la stessa sia adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari e comunque tale 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, etc.).

**3.** In assenza degli elementi di cui al comma precedente la segnalazione è archiviata.

### **Art. 4 (Modalità per la effettuazione della segnalazione e soggetti deputati alla ricezione)**

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 7, ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle seguenti modalità:

- a) in via telematica, tramite e-mail, da inviare alla casella di posta elettronica dedicata **whistleblowing@i3p.it;**
- b) in forma cartacea, tramite lettera in doppia busta chiusa, recante la dicitura "Riservata per l'Organismo di Vigilanza - Segnalazione Whistleblowing", da spedire al seguente indirizzo: I3P S.C.P.A. C.so Castelfidardo 30/a - 10129 Torino.

### **Art. 5 (Riservatezza dell'identità del segnalante)**

**1.** Nell'ambito del *procedimento disciplinare* avviato a carico del segnalato non può essere rivelata l'identità del segnalante, salvo nei seguenti casi:

- a) il segnalante presta, espressamente e in forma scritta, il proprio consenso;

- b) anche in assenza del consenso di cui alla lett. a), la contestazione dell'addebito disciplinare non è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
2. Qualora la contestazione dell'illecito disciplinare 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.
  3. Nell'ambito del *procedimento penale*, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.
  4. Nell'ambito del *procedimento dinanzi alla Corte dei conti*, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
  5. Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono che l'identità del segnalante debba essere rivelata esclusivamente alle Autorità procedenti (es.: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.).
  6. Nell'ambito del procedimento disciplinare, il Responsabile del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato valuta, su istanza di quest'ultimo, se ricorrono i presupposti per rivelare l'identità del segnalante, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego. Il Responsabile del procedimento disciplinare si pronuncia sull'istanza dell'incolpato entro 5 giorni dalla ricezione dell'istanza. In caso di accoglimento dell'istanza, l'Organismo di Vigilanza rivela al Responsabile del procedimento disciplinare e all'incolpato il nominativo del segnalante. In assenza di istanza dell'incolpato, è fatto divieto assoluto all'Organismo di Vigilanza e al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni di cui alla presente Procedura di rendere nota al Responsabile del procedimento disciplinare l'identità del segnalante.
  7. La segnalazione è, in ogni caso, sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e ss. della L. 7 agosto 1990, n. 241.

#### **Art. 6 (Ulteriori tutele in favore del segnalante)**

1. Il dipendente di I3P che segnali all'Organismo di Vigilanza condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del 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.
2. È a carico di I3P dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive - se ed in quanto accertate tali - adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti accertati discriminatori o ritorsivi adottati dalla I3P sono nulli.
3. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2, del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.
4. 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 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

### **Art. 7 (Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale)**

1. Nelle segnalazioni effettuate nel rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura nonché dell'art. 54-bis, del D.Lgs. 165/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle Pubbliche Amministrazioni, incluso I3P, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2105 del codice civile.
2. La disposizione di cui al precedente comma non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con I3P o la persona fisica interessata.
3. Quando notizie e documenti che sono comunicati al Organismo Di Vigilanza siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori dei canali previsti per l'effettuazione della segnalazione previsti dalla presente Procedura.

### **Art. 8 (Fasi del procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing)**

1. Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è composto dalle seguenti fasi:
  - a) ricezione e protocollazione della segnalazione;
  - b) valutazione preliminare della segnalazione;
  - c) trasmissione della segnalazione al soggetto competente.

### **Art. 9 (Fase di ricezione e protocollazione della segnalazione)**

1. Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è avviato a seguito della ricezione della segnalazione.
2. L'Organismo Di Vigilanza, all'atto della ricezione della segnalazione o, comunque, entro 24 ore dalla ricezione della medesima procede alla protocollazione, in registro appositamente dedicato, della segnalazione. Entro 5 giorni dalla ricezione della segnalazione, l'Organismo Di Vigilanza procede:
  - a) ove non già precisato nell'istanza, alla corretta identificazione del segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione preliminare della segnalazione;
  - b) alla separazione dei dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere gestita in forma anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi previsti dalla presente Procedura;
  - c) all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante nonché alla conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo segreto;

- d) in caso di ricezione della segnalazione tramite e-mail, alla tempestiva trasmissione di apposita e-mail di “conferma di avvenuta ricezione” al segnalante con l’indicazione del numero di protocollo assegnato alla segnalazione e dei codici sostitutivi dell’identità del segnalante, sottolineando l’assoluta segretezza dei dati e il divieto della loro diffusione.
3. L’Organismo Di Vigilanza, nell’ambito delle attività di ricezione e gestione della segnalazione, può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato, formato da dipendenti di I3P, da individuare con specifico atto di nomina dell’Amministratore Unico, su proposta dell’Organismo Di Vigilanza.
4. Non possono fare parte del gruppo di lavoro dedicato di cui al precedente comma i dipendenti di I3P che:
- a) operano nelle aree a maggior rischio (es., Contratti, Personale, etc.);
  - b) svolgono funzioni di supporto nell’ambito della gestione dei procedimenti disciplinari.
5. In capo all’Organismo Di Vigilanza e a ciascun componente del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo grava l’obbligo di assoluta riservatezza sull’identità del segnalante. La rivelazione dell’identità del segnalante fuori dai casi previsti dalla presente Procedura costituisce grave illecito disciplinare.
6. L’Organismo Di Vigilanza e i componenti del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche solo apparente o potenziale.
7. Gli obblighi di riservatezza e le correlate sanzioni di cui al presente articolo si applicano anche al Responsabile del procedimento disciplinare nei casi in cui venga a conoscenza dell’identità del segnalante secondo quanto previsto dalla presente Procedura.
8. Fermo restando quanto previsto con riferimento all’identità del segnalante, l’Organismo Di Vigilanza e i componenti del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo mantengono riservati i contenuti della segnalazione durante l’intera fase di gestione della medesima.
9. I dati personali del segnalante e di tutti gli ulteriori soggetti coinvolti in conseguenza della segnalazione sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy) e del Regolamento UE 2016/679.

#### **Art. 10 (Fase di valutazione preliminare della segnalazione)**

1. L’Organismo Di Vigilanza, anche avvalendosi del gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, effettua una valutazione preliminare sui contenuti della segnalazione ricevuta al fine di:
- a) appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato;
  - b) ove necessario, chiedere al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione gli occorrendi chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante;
  - c) identificare i soggetti terzi competenti all’adozione dei conseguenti provvedimenti.
2. Nel caso in cui, all’esito della valutazione preliminare di cui al comma precedente, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, l’Organismo Di Vigilanza procede all’archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante.



3. La fase di valutazione preliminare deve concludersi, di norma, entro 15 giorni decorrenti dalla ricezione della segnalazione.

#### **Art. 11 (Fase di trasmissione della segnalazione al soggetto competente)**

- a) Nel caso in cui, all'esito della valutazione preliminare di cui al comma 1 del precedente articolo, la segnalazione non sia ritenuta manifestamente infondata, l'Organismo Di Vigilanza valuta, in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione, a chi inoltrare la segnalazione medesima.
2. In caso di trasmissione della segnalazione al Responsabile del procedimento disciplinare, l'Organismo Di Vigilanza trasmette solo i contenuti della segnalazione medesima, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.
3. Il Responsabile del procedimento disciplinare informa tempestivamente l'Organismo Di Vigilanza dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico dell'incolpato.
4. In caso di trasmissione verso i soggetti di cui al comma 1, lett. b) e c) l'Organismo Di Vigilanza inoltra la segnalazione, completa di tutti i suoi elementi, ivi compresa l'identità del segnalante, a mezzo posta elettronica certificata o lettera A.R., tramite plico chiuso, con indicazione della dicitura "Riservata – Segnalazione whistleblowing ex art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001".
5. L'Organismo Di Vigilanza , all'atto della trasmissione della segnalazione, invia al segnalante apposita comunicazione contenente l'indicazione dei soggetti verso i quali la segnalazione è stata trasmessa.
6. La fase di trasmissione della segnalazione deve concludersi, di norma, entro 2 giorni decorrenti dall'esaurimento della fase di valutazione preliminare della segnalazione.

#### **Art. 12 (Notizie sullo stato della segnalazione)**

1. Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni all'Organismo Di Vigilanza sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta con le stesse modalità utilizzate per la trasmissione della segnalazione.
2. L'Organismo Di Vigilanza risponde alla richiesta di informazioni di cui al precedente comma entro il termine di 2 giorni decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

#### **Art. 13 (Conservazione di dati e ulteriori misure di sicurezza)**

1. Le segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate, a cura dell'Organismo Di Vigilanza , presso i locali di I3P individuati dall'Organismo Di Vigilanza , previa adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza.
2. Salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, l'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente all'Organismo Di Vigilanza e agli eventuali componenti del gruppo di lavoro dedicato, previa autorizzazione dell'Organismo Di Vigilanza.
3. L'Organismo Di Vigilanza modifica la password di accesso alla casella di posta **whistleblowing@i3p.it** periodicamente e comunque ogni 3 mesi.

#### **Art. 14 (Analisi periodica delle informazioni in materia di whistleblowing)**



1. L'Organismo Di Vigilanza, anche con il supporto del gruppo di lavoro dedicato alla gestione della segnalazioni, raccoglie e organizza, periodicamente ed in forma anonima, i dati relativi alle segnalazioni e allo stato dei procedimenti di gestione delle segnalazioni medesime (es. numero di segnalazioni ricevute, tipologie di illeciti segnalati, ruoli e funzioni degli incolpati, tempi di definizione del procedimento disciplinare, etc.) pervenute in corso d'anno, al fine di:

- a) identificare le aree di criticità di I3P sulle quali risulti necessario intervenire in termini di miglioramento e/o implementazione del sistema di controllo interno;
- b) introdurre nuove misure specifiche di prevenzione della corruzione e/o di fenomeni di maladministration secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle correlate prassi attuative.

#### **Art. 15 (Formazione e sensibilizzazione in materia di whistleblowing)**

1. I3P garantisce a tutto il proprio personale dipendente la partecipazione a sessioni formative in materia di whistleblowing al fine di evidenziare l'importanza dello strumento, favorirne l'utilizzo e prevenire pratiche distorte.

2. I3P si riserva di intraprendere ogni ulteriore iniziativa di informatizzazione della gestione delle segnalazioni, anche ricorrendo a soluzioni messe a disposizione da A.N.AC., nonché di sensibilizzazione mediante gli ulteriori strumenti che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto (a titolo esemplificativo: eventi, articoli, studi, *newsletter* e portale internet, etc.).

3. L'Organismo Di Vigilanza invia a tutto il personale con cadenza periodica una comunicazione specifica in cui sono illustrate le finalità del *whistleblowing*, gli eventuali aggiornamenti di disciplina e gli estremi della presente Procedura esplicativa delle modalità operative di effettuazione delle segnalazioni.

#### **Art. 16 (Adozione, entrata in vigore e revisione della Procedura)**

1. La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal C.d.A. della Società che, su eventuale proposta dell'Organismo Di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

2. Eventuali revisioni o modifiche della presente Procedura sono adottate con Delibera dal C.d.A. della Società.

#### **ALLEGATO**

- 1) Modello per la Segnalazione Whistleblowing

**MODULISTICA FAC-SIMILE**

**SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING**

(art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.)

All'Organismo Di Vigilanza di I3P S.C.P.A.

Il/la sottoscritto/a: \_\_\_\_\_

Nato/a a: \_\_\_\_\_ Provincia di \_\_\_\_\_

il \_\_\_\_\_ Residente a: \_\_\_\_\_ Provincia di \_\_\_\_\_

via/piazza \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

telefono: \_\_\_\_\_

fax \_\_\_\_\_ indirizzo e-mail: \_\_\_\_\_

codice fiscale: \_\_\_\_\_

consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000

**DICHIARA**

ai fini sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/01 quanto segue:

DATI DEL SEGNALANTE	
Nome	
Cognome	
Codice Fiscale	
Qualifica servizio attuale	
Incarico (Ruolo) di servizio attuale	
Servizio / Struttura di servizio attuale	
Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato	
Servizio / Struttura di servizio all'epoca del fatto segnalato	
Telefono	
Email	
Fax	

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto cui è stata effettuata la segnalazione (es. Procura della Repubblica, Corte dei Conti, A.N.AC., etc.)	Data della segnalazione	Stato / Esito della segnalazione

Se non è stata fatta la segnalazione ad altro soggetto, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:

---



---



---



---

<b>DATI E INFORMAZIONI SULLA CONDOTTA ILLECITA</b>	
Ente in cui si è verificato il fatto	
Periodo in cui si è verificato il fatto	
Data in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto Nome, cognome, qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti privati coinvolti	
Eventuali imprese coinvolte	

<b>Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto</b>	
<b>Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto</b> <b>(Nome, cognome, qualifica, recapiti)</b>	
<b>Area a cui può essere riferito il fatto</b>	
<b>Se "altro" specificare</b>	
<b>Servizio cui può essere riferito il fatto</b>	
<b>Se "altro" specificare</b>	
<b>Descrizione del fatto</b>	
<b>La condotta è illecita perché</b>	

--	--

[Luogo e Data] \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_.

[Firma del dichiarante per esteso, leggibile]

---

Alla presente dichiarazione si allega:

- 1)** Copia fotostatica del Documento di identità in corso di validità del dichiarante.
- 2)** Eventuale documentazione a corredo della segnalazione.