

Procedura

**PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI  
- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 1  
di 17**PROCEDURA SEGNALAZIONI E INDAGINI  
- WHISTLEBLOWING -****1. SCOPO**

*Multiss S.p.a.*, con la presente procedura intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*.

La presente procedura ha lo scopo:

- di definire un sistema volto a permettere la segnalazione<sup>1</sup> relativa a fenomeni illeciti e comportamenti sospetti, irregolarità nella conduzione aziendale, atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di *Multiss S.p.a.*;
- di regolamentare l'iter procedurale da seguire ai fini della segnalazione e della gestione delle conseguenti indagini.

Inoltre, la presente procedura persegue l'obiettivo di:

- a) assicurare la riservatezza dei dati personali del segnalante e segnalato, ferme restando le norme che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione. La riservatezza è garantita sin dalla ricezione della segnalazione ed in ogni atto successivo alla stessa. Fatti salvi gli obblighi di legge, tutti coloro che ricevano una segnalazione o vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolti - a qualsiasi titolo - nel processo di gestione della stessa devono osservare la massima riservatezza al fine di tutelare - da un lato - il segnalante, affinché non subisca ritorsioni, e dall'altro la reputazione dei soggetti

<sup>1</sup> A prescindere dalla presente procedura, resta ferma anche la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di corruzione (ma tutti i reati perseguibili d'ufficio), in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.

L'obbligo di denuncia in base alle suddette previsioni del codice penale e di procedura penale e la possibilità di segnalare disfunzioni e illeciti come dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 hanno un diverso rilievo. La disciplina penalistica si fonda su un vero e proprio obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria, anche ma non solo, riferita ai reati in materia di corruzione, limitatamente a determinate categorie di soggetti e in presenza di specifici presupposti. La segnalazione effettuata in forza della presente procedura, non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria e consente di svolgere le opportune valutazioni sul funzionamento delle misure di prevenzione delle condotte illecite e di acquisire elementi per rafforzarne l'efficacia.

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI  
- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 2  
di 17

segnalati. A tal fine, la Società adotterà misure organizzative (archivio cartaceo - misure informatiche) idonee a garantire la riservatezza;

- b) tutelare in maniera adeguata il segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati “*direttamente o indirettamente*” alla segnalazione;
- c) garantire per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

**Tutela della riservatezza soggetto segnalante e del segnalato**

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, così come i soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che in ogni caso è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

La riservatezza deve essere garantita anche in fase di indagine svolta a seguito di segnalazioni ricevute.

La violazione della riservatezza è rigorosamente sanzionata, secondo le disposizioni del sistema disciplinare adottato dalla Società ed in applicazione dell'espressa previsione di cui all'art. 6, comma 2-bis, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001.

**2. RIFERIMENTI NORMATIVI**

Le principali fonti normative di riferimento sono rappresentate da:

- R.D. 19 ottobre 1930, n. 1938 – Codice Penale;
- D.P.R. 22 settembre 1998, n. 447 – Codice di procedura penale;
- D.Lgs. n. 231/01 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" del 08/06/2011 e successive modifiche e integrazioni”;
- Legge, 30/11/2017 n° 179, G.U. 14/12/2017 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”;

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI  
- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 3  
di 17

- Legge n. 190/2012 – “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”;
- D.Lgs. n. 33/2013 – “*Disposizioni relative alla trasparenza*”;
- d.P.R. n. 63/2013 – “*Codice di comportamento dei pubblici dipendenti*”;
- *Codice Etico – Codice di Condotta*;
- *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001*;
- *Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato da Multiss S.p.a. con riferimento al triennio 2018-2010*;
- *UNI ISO 37001:2016 – Sistema di Gestione Prevenzione della Corruzione.*

**art. 54-bis D.Lgs. n. 165/2001**

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle

imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

**3. L'identità del segnalante non può essere rivelata.** Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI****- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 5  
di 17

della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

▪ **Art. 6, comma 2-bis D.Lgs. n. 231/2001**

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI  
- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 6  
di 17

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La Società recepisce le disposizioni sopra richiamate.

▪ **§ 8.9 – 8.10 UNI ISO 37001:2016**

L'organizzazione deve organizzare procedure che:

- a) favoriscano o consentano alle persone di segnalare in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione alla funzione di conformità per la prevenzione della corruzione o al personale preposto (sia direttamente che mediante una parte terza appropriata);
- b) ad eccezione di un procedimento richiesto per procedere ad un'indagine, prevedano che l'organizzazione tratti le segnalazioni in via confidenziale, in modo da proteggere l'identità di chi segnala e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione;
- c) consentano la segnalazione in forma anonima;
- d) vietino ritorsioni e proteggano coloro che effettuano le segnalazioni dalle ritorsioni, dopo avere in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, sollevato o riferito sospetti circa atti di corruzione tentati, certi o presunti oppure violazioni concernenti la politica per la prevenzione della corruzione o il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- e) permettano al personale di ricevere consulenze da una persona appropriata su cosa fare quando ci si trova dinanzi ad un sospetto o a una situazione che possa comprendere atti di corruzione.

L'organizzazione deve garantire che tutti i membri del personale siano edotti sulle procedure di segnalazione e siano in grado di utilizzarle, e che siano consapevoli dei loro

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI  
- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 7  
di 17

diritti e delle loro tutele in base a tali procedure.

L'organizzazione deve attuare procedure che:

- a) richiedano la valutazione, e se necessario, l'indagine di qualsiasi atto di corruzione o violazione della politica di prevenzione della corruzione o al sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, che sia riferito, rilevato o ragionevolmente presunto;
- b) richiedano azioni appropriate nel caso in cui l'indagine riveli qualsivoglia atto di corruzione o violazione della politica di prevenzione della corruzione o al sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- c) diano potere e capacità d'azione agli investigatori;
- d) richiedano la collaborazione nell'ambito dell'indagine da parte del personale pertinente;
- e) richiedano che lo stato e i risultati dell'indagine siano riferiti alla funzione di conformità per la prevenzione della corruzione e alle altre funzioni di conformità, nel modo opportuno;
- f) richiedano che l'indagine sia svolta in maniera riservata e che i risultati di tale indagine siano riservati.

L'indagine deve essere condotta da parte di, e riferita a, membri del personale che non facciano parte del ruolo o della funzione oggetto di indagine. L'organizzazione può nominare un socio in affari affinché svolga l'indagine e comunichi i risultati a membri del personale che non facciano parte del ruolo o della funzione oggetto di indagine.

**Tutela della riservatezza soggetto segnalante e del segnalato**

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, così come i soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che in ogni caso è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali. Tale riservatezza – persegue – inoltre anche lo scopo di tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette.

La riservatezza deve essere garantita anche in fase di indagine svolta a seguito di segnalazioni ricevute.

La violazione della riservatezza è rigorosamente sanzionata, secondo le disposizioni del sistema disciplinare adottato dalla Società ed in applicazione dell'espressa previsione di cui all'art. 6, comma 2-bis, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001.

### **Segnalazioni in "malafede"**

*Multiss S.p.a.* tutela la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno e assicura adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che, le segnalazioni infondate - effettuate con dolo o colpa grave ed inoltrate senza perseguire la finalità di tutelare l'integrità della Società ma al solo 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 (civile - penale).

### **3. PROCEDURA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI**

Si indicano di seguito gli aspetti di natura organizzativa e procedurale che vengono in rilievo in seno alla *procedura segnalazione di violazioni*.

#### **3.1. ELEMENTO SOGGETTIVO: SEGNALANTI – SEGNALATI**

##### **Segnalanti**

Ai sensi del quadro normativo vigente, la procedura segnalazioni può essere attivata dai seguenti soggetti:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
- c) persone che lavorano con/per conto di *Multiss S.p.a.*
- d) soggetti terzi aventi rapporti e/o relazioni contrattuali con *Multiss S.p.a.* (a titolo esemplificativo, fornitori, consulenti, collaboratori, partners contrattuali);

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI****- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 9  
di 17

e) lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di *Multiss S.p.a.*

\*\*\*\*

Dagli artt. 54 bis, D.Lgs. 165/2001 – 6 bis D.Lgs. 231/2001 – i quali perseguono l'obiettivo di dettare un regime di tutela per chi segnala illeciti e scongiurare ingiuste ritorsioni derivanti dalle segnalazioni fatte in buona fede – si evince che le condotte illecite oggetto di segnalazione sono quelle di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nell'organizzazione o per l'organizzazione. Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il potenziale segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'Ente di effettuare le dovute verifiche.

\*\*\*\*

Ciò posto, *Multiss S.p.a.*:

- si riserva la facoltà di prendere in considerazione segnalazione di terzi (terzi diversi da quelli considerati nell'elenco segnalanti e non interessati da rapporti di collaborazione/affari con la Società) purché non fondate su mere voci o sospetti, bensì su fatti circostanziati;
- prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

**Segnalati**

Soggetto a cui si riferiscono le violazioni oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni possono riguardare i soggetti indicati al punto precedente.

**3.2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

La presente procedura ha l'obiettivo di definire un sistema volto a permettere la

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI****- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 10  
di 17

segnalazione relativa:

- a condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del “*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001*” adottato da *Multiss S.p.a.*;
- a violazioni del “*Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*” adottato da *Multiss S.p.a.*;
- a violazioni del “*Codice Etico di Comportamento*” – adottato da *Multiss S.p.a.*;
- a violazioni di procedure aziendali finalizzate ad agire nella legalità;
- a delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia, a titolo esemplificativo, le ipotesi 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);
- a corruzione tra privati, condotte rilevanti ai sensi dell’art. 2635 e ss. c.c.;
- a situazioni in cui si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell’attività aziendale a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l’inquinamento dell’azione amministrativa *ab externo*;
- a fenomeni illeciti e comportamenti sospetti, di irregolarità nella conduzione aziendale, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, che disciplinano l’attività di *Multiss S.p.a.*;
- atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione UNI ISO 37001:2016.

**3.3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI  
RITORSIVI**

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI  
- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 11  
di 17

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti da chi segnala e devono contenere le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita/irregolare. Allo scopo di agevolare la segnalazione, la Società mette a disposizione apposito *“Modulo per la segnalazione di condotte illecite ed irregolarità”* (all. n. 1) reperibile sul sito web aziendale, sezione *“Società Trasparente”*, *“altri contenuti”*, *“Segnalazioni 231- Corruzione”* e utilizzabile per le segnalazioni non effettuate tramite il canale informatico (in fase di attivazione).

Si ribadisce che sono vietate ritorsioni e che si garantisce protezione da atti ritorsivi a coloro i quali abbiano effettuato le segnalazioni, dopo avere in buona fede (o sulla base di una convinzione ragionevole) sollevato o riferito sospetti circa la condotta lecita/regolare del soggetto segnalato (a tale riguardo, assumono particolare rilevanza, gli atti di corruzione tentati, certi o presunti oppure violazioni concernenti la politica per la prevenzione della corruzione o il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione). Si assicura altresì la possibilità – in caso di dubbio o necessità - di ricevere consulenze da parte dell'O.d.V./R.P.C.T. – funzione di conformità su cosa fare quando ci si trova dinanzi ad un sospetto o a una situazione che possa comprendere atti di corruzione/atti irregolari segnalabili.

**3.4. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

Il soggetto preposto alla ricezione delle segnalazioni (sia tramite il canale informatico sia tramite canali alternativi a quest'ultimo) è:

⇒ il *Responsabile Prevenzione delle Corruzione e della Trasparenza/Funzione di Conformità UNI ISO 37001*, per le segnalazioni relative a:

- violazioni del *“Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza”*;
- violazioni del *“Codice Etico di Comportamento”*;
- delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia – a titolo esemplificativo - le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI  
- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 12  
di 17

atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);

- illeciti corruttivi previsti dal codice civile e dal codice penale;
- situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'attività aziendale a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*;
- violazioni delle procedure aziendali aventi lo scopo di scongiurare fenomeni corruttivi;
- atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione UNI ISO 37001:2016.

⇒ l'Organismo di Vigilanza (membro esterno), per le segnalazioni relative a:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del “*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001*” adottato da *Multiss S.p.a.*;
- violazioni del “*Codice Etico di Comportamento*” adottato da *Multiss S.p.a.*;
- violazioni di procedure aziendali finalizzate ad agire nella legalità;
- fenomeni illeciti e comportamenti sospetti, di irregolarità nella conduzione aziendale, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme interne ed esterne, che disciplinano l'attività di *Multiss S.p.a.*

L'O.d.V. ed il R.P.C.T./funzione di conformità si impegnano reciprocamente ad interfacciarsi l'uno con l'altro – condividendo la segnalazione e la fase istruttoria – qualora la segnalazione sia relativa alle aree presidiate da entrambi. La condivisione della

segnalazione tra le citate funzioni di compliance deve essere effettuata tramite strumenti che ne garantiscano la tracciabilità.

Qualora le segnalazioni riguardino il *Responsabile Prevenzione delle Corruzione e della Trasparenza*/ funzione di conformità, gli interessati possono inviare la segnalazione direttamente all'A.N.A.C. (vedi prossimo §), fermo restando la possibilità di inoltrare la segnalazione all'O.d.V., il quale ne darà immediata notizia al Presidente del C.d.A. Qualora le segnalazioni riguardino l'O.d.V., gli interessati possono inviare la segnalazione al R.P.C.T./funzione di conformità, il quale ne darà immediata notizia al Presidente del C.d.A.

### **Segnalazioni all'A.N.A.C.**

Ai sensi dell'art. 54-bis D.Lgs. n. 156/2001<sup>2</sup>, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114) segnalazioni di illeciti di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Pertanto, in aggiunta ai canali sopra menzionati, per la materia di competenza dell'A.N.A.C. è possibile effettuare la segnalazione anche alla citata Autorità.

L'A.N.A.C. assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita. Le segnalazioni potranno essere inviate accedendo all'applicazione informativa tramite il portale dei servizi A.N.A.C. alla seguente url <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>. A maggior tutela dell'identità del segnalante, l'applicazione è resa disponibile anche tramite rete TOR al seguente indirizzo. <http://bsxsptv76s6cjht7.onion/>.

### **3.5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE**

<sup>2</sup> La citata disposizione precisa che le condotte illecite possono essere oggetto di denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI****- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 14  
di 17

Il segnalante ha la possibilità di effettuare una segnalazione utilizzando i canali di seguito riportati:

- “*portale segnalazioni - whistleblowing*”, accessibile dal sito internet aziendale istituzionale <https://multisspa.segnalazioni.net>
- posta tradizionale, tramite busta chiusa e contrassegnata come “RISERVATA”, che può essere indirizzata – avendo riguardo all’oggetto della segnalazione - al Responsabile Prevenzione Corruzione e della Trasparenza/funzione di conformità oppure all’Organismo di Vigilanza, c/o Multiss S.p.a., Zona Ind.le Predda Niedda Nord strada n.28, 07100 Sassari;
- posta elettronica ai seguenti indirizzi:
  - [odv@multisspa.com](mailto:odv@multisspa.com)
  - [whistleblowing@multisspa.com](mailto:whistleblowing@multisspa.com)

I soggetti che ricevono le segnalazioni devono garantire la massima riservatezza. *Multiss S.p.a.*, sempre al fine di garantire la sicurezza e riservatezza delle informazioni, si è impegnata nell’adozione delle seguenti misure:

- relativamente alle segnalazioni inoltrate tramite posta elettronica e posta tradizionale: misure – tecniche ed organizzative - volte a garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni.

Qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio (ad esempio: Responsabile Unico del Procedimento - RUP) e il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell’illecito penale, il dipendente ha comunque l’obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall’art. 331 c.p.p.

Gli adempimenti relativi alla denuncia alla competente Procura della Repubblica - presso la Corte dei Conti - di fatti che possano dar luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica possono essere espletati inoltrando denuncia agli indirizzi di posta elettronica e tradizionale presenti sul sito web istituzionale della procura competente.

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI****- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 15  
di 17**3.6. ESAME, VALUTAZIONE, ESITI DELLA SEGNALAZIONE E PROVVEDIMENTI DECISIONALI**

La gestione della fase istruttoria delle segnalazioni e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nelle medesime sono affidate al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o all'Organismo di Vigilanza (o ad entrambi qualora la segnalazione riguardi aree presidiate da entrambe le predette funzioni), che provvedono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.

L'O.d.V. o il R.P.C.T. – funzione di conformità, (o entrambi - come già specificato - qualora la segnalazione riguardi aree presidiate da entrambe le predette funzioni), svolge direttamente una prima disamina della problematica e della segnalazione al fine di riscontrare la sussistenza dei presupposti necessari per avviare gli ulteriori approfondimenti. Ai fini di una corretta ed efficace conduzione delle indagini:

- si richiede la collaborazione da parte del personale/soggetto pertinente;
- si valuterà l'opportunità di richiedere il supporto di consulenti/soggetti esterni idonee a garantire la competenza richiesta dalla conduzione della fase istruttoria.

L'indagine deve essere condotta da parte di, e riferita a, membri del personale che non facciano parte del ruolo o della funzione oggetto di indagine. La funzione di compliance destinataria della segnalazione (unitamente all'organo amministrativo e/o direzione, avendo cura di escludere dalla decisione tali funzioni qualora siano segnalati nella segnalazione) può nominare un soggetto esterno affinché svolga l'indagine e comunichi i risultati a soggetti che non facciano parte del ruolo o della funzione oggetto di indagine.

Si precisa che, le attività oggetto del presente paragrafo devono essere poste nel rispetto della legislazione di settore e contrattazione collettiva.

All'esito dell'attività istruttoria, l'O.d.V./il R.P.C.T. (entrambi se hanno condotto entrambi l'istruttoria) redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate, dei soggetti intervenuti, dei soggetti ascoltati e delle evidenze emerse.

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti:

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI  
- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 16  
di 17

- infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente, l'O.d.V./il R.P.C.T.- funzione di conformità procederà all'archiviazione, previa informazione e confronto con amministratori e i sindaci, mantenendo riservate le generalità dei soggetti segnalati e dei segnalanti;
- fondata, l'O.d.V./il R.P.C.T.- funzione di conformità provvederà a comunicare l'esito della propria valutazione e/o verifica agli amministratori ed ai sindaci, mantenendo riservate le generalità del segnalante.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono - altresì - oggetto di analisi da parte del C.d.A./Collegio Sindacale/Direzione per l'analisi della problematica, l'attivazione degli opportuni procedimenti aziendali e l'adozione dei conseguenti provvedimenti decisionali (a titolo esemplificativo: provvedimenti disciplinari, attivazione di strumenti previsti contrattualmente o dalla legislazione di riferimento), nel rispetto della normativa vigente. Nel caso in cui la fattispecie concreta debba essere valutata sia dal R.P.C.T. sia dall'O.d.V. e costoro fossero in disaccordo circa la valutazione della segnalazione, potranno formulare separatamente le proprie conclusioni agli amministratori ed ai sindaci, nel rispetto ed a tutela delle rispettive prerogative di autonomia.

L'O.d.V. e il R.P.C.T. trasmetteranno periodicamente (ogni sei mesi) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale un report contenente l'elenco delle segnalazioni ricevute nel periodo e l'esito delle attività di verifica svolte, mantenendo riservate le generalità dei segnalati e dei segnalanti.

#### **4. MODALITÀ DI RECEPIMENTO, INFORMAZIONE - FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO**

La presente procedura è d'immediata applicazione per *Multiss S.p.a.*

La procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della Società. Il documento è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di *Multiss S.p.a.*, comunicato a tutti i dipendenti della Società e pubblicata sul sito internet aziendale.

**Procedura****PROCEDURA SEGNALAZIONI E  
INDAGINI****- WHISTLEBLOWING -**Rev 1 del  
06.06.2020Pag. 17  
di 17

*Multiss S.p.a.*, inoltre, intende promuovere attività di informazione e formazione del personale dipendente per assicurare la consapevolezza in ordine all'importanza ed alla funzione del procedimento di segnalazione.

Le funzioni responsabili dell'aggiornamento della procedura di segnalazione sono le seguenti: il R.P.C.T. e l'O.d.V.